

**KEPUASAN KERJA DENGAN INTENSI KECURANGAN
(*FRAUD*) PADA KARYAWAN**

SKRIPSI



**Yang Ayunita Fauziah
201310230311281**

**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MALANG
2017**

**KEPUASAN KERJA DENGAN INTENSI KECURANGAN (*FRAUD*) PADA
KARYAWAN**

SKRIPSI

**Diajukan Kepada Universitas Muhammadiyah Malang
sebagai Salah Satu Persyaratan untuk Memperoleh Gelar Sarjana Psikologi**

Oleh:

**Yang Ayunita Fauziah
201310230311281**

**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MALANG
2017**

LEMBAR PENGESAHAN

1. Judul Skripsi : Kepuasan Kerja dengan Intensi Kecurangan (*Fraud*) pada Karyawan
2. Nama Peneliti : Yang Ayunita Fauziah
3. NIM : 201310230311281
4. Fakultas : Psikologi
5. Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Malang
6. Waktu Penelitian : 13 Juli s/d 24 Juli 2017 dan 29 Juli s/d 25 Agustus 2017

Skripsi ini telah diuji oleh dewan penguji pada tanggal 3 November 2017

Dewan Penguji

Ketua Penguji : Zakarija Achmat, S.Psi, M.Si ()

Anggota Penguji : 1. Hudaniah, S.Psi, M.Si ()

: 2. Adhyatman Prabowo, S.Psi, M.Psi ()

Pembimbing I

Pembimbing II

Zakarija Achmat, S.Psi, M.Si

Istiqomah, S.Psi, M.Si

Malang,
Mengesahkan,
Dekan Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah

M. Salis Yuniardi, M. Psi, Ph.D

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama Peneliti : Yang Ayunita Fauziah
NIM : 201310230311281
Fakultas : Psikologi
Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Malang

Menyatakan bahwa skripsi/ karya ilmiah berjudul:

Kepuasan Kerja dengan Intensi Kecurangan (*Fraud*) pada Karyawan

1. Adalah bukan karya orang lain baik sebagian maupun keseluruhan kecuali dalam bentuk kutipan yang digunakan dalam naskah ini dan telah disebutkan sumbernya.
2. Hasil tulisan karya ilmiah/skripsi dari penelitian yang saya lakukan merupakan Hak bebas Royalti non eksklusif, apabila digunakan sebagai sumber pustaka.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya dan apabila pernyataan ini tidak benar, maka saya bersedia mendapat sanksi sesuai dengan undang-undang yang berlaku.

Malang, 17 Oktober 2017

Mengetahui
Wakil Dekan I

Yang menyatakan

Ni'matuzzahroh, S.Psi., M.Si

Yang Ayunita Fauziah

KATA PENGANTAR

Puji syukur Penulis panjatkan kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan Rahmat dan Hidayah-Nya sehingga Penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “Kepuasan Kerja dengan Intensi Kecurangan (*Fraud*) pada Karyawan” sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana psikologi di Universitas Muhammadiyah Malang.

Dalam proses penyusunan skripsi ini, penulis banyak mendapatkan bimbingan dan petunjuk serta bantuan yang bermanfaat dari berbagai pihak. Oleh karena itu, dalam kesempatan ini Penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih yang sebesar-sebesarnya kepada:

1. M. Salis Yuniardi, M. Psi, Ph. D selaku Dekan Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Malang dan Siti Maimunah, S.Psi, M.Si selaku dosen wali.
2. Bapak Zakarija Achmat, S.Psi, M.Si dan Ibu Istiqomah, S.Psi, M.Si selaku Pembimbing I dan Pembimbing II yang telah memberikan bimbingan dan dukungan agar Penulis dapat tetap bersemangat untuk terus belajar dan menyelesaikan skripsi ini dengan baik.
3. Kedua orang tua Penulis, Abang Ahmad Fauzi (Alm) dan Rokhana Dewi untuk segala bentuk dukungan do’a, motivasi, dan finansial yang diberikan kepada Penulis sehingga skripsi ini dapat diselesaikan.
4. Abang dan Kakak, Abang Zulfan Ramadhan dan Yang Rozi Rahimah. Keponakan Penulis, Sabina Almahyra Aisy, yang telah banyak menghibur Penulis dikala Penulis tidak memiliki semangat.
5. PT. Gatra Mapan dan Kanwil Direktorat Jendral Pajak (DJP) III yang telah bersedia memberikan bantuan dalam proses pengambilan data.
6. Ria Puspasari, Novia Cahya Andini, Randy Yuswandana, Mahesa Giovanni Manaha, Erwan Kristanto yang Penulis yakini, meski jarang bertemu tetapi mendo’akan keberhasilan Penulis dari jauh.
7. Sharfina Nurul Anggraini, Rizqi Irma Asriana, Sri Hardyanti, Dewi Anggrei P. A, Alfian Mufthi Yafi, Latifah, dan teman-teman kelas Psikologi D 2013 lainnya, yang telah banyak memberi pelajaran hidup dan menjadi teman kelas terbaik dalam segala hal dalam 4 tahun ini.
8. Luchlu Nur Cholifah, Fakhri Nur Hendarwan, Fajar Rafli Kurniawan, Guntur Kumar Mubaroq, Afni Widadari, dan Cita Ayu Claudia, teman-teman terbaik Penulis dari KKN 13 yang telah memberikan banyak canda dan celaan yang justru memotivasi Penulis untuk menyelesaikan skripsi ini.
9. Syaharman yang telah meluangkan banyak waktu untuk menghibur, mendukung, menguatkan, serta memberikan banyak kritik dan saran kepada Penulis, di tengah kesibukannya yang juga dalam proses penyusunan skripsi.

10. Seluruh pihak yang tidak dapat Penulis sebutkan satu-persatu, yang mana telah banyak memberikan bantuan kepada Penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.

Penulis menyadari tiada satupun karya manusia yang sempurna, sehingga kritik dan saran demi perbaikan karya ini sangat dibutuhkan oleh Penulis. Meski demikian, Penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat baik bagi Penulis maupun bagi seluruh pembaca.

Malang, 17 Oktober 2017

Penulis,

Yang Ayunita Fauziah

DAFTAR ISI

LEMBAR PENGESAHAN	i
SURAT PERNYATAAN.....	ii
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI.....	v
DAFTAR TABEL.....	vi
DAFTAR LAMPIRAN.....	vii
ABSTRAK.....	1
PENDAHULUAN	2
LANDASAN TEORI.....	5
Kepuasan Kerja.....	5
Intensi Kecurangan (<i>Fraud</i>).....	7
Hubungan Kepuasan Kerja dan Intensi Kecurangan (<i>Fraud</i>).....	9
Kerangka Berpikir.....	11
Hipotesa	11
METODE PENELITIAN.....	12
Rancangan Penelitian.....	13
Subjek Penelitian	13
Variabel dan Instrumen Penelitian.....	13
Prosedur dan Analisa Data.....	14
HASIL PENELITIAN.....	14
DISKUSI.....	16
SIMPULAN DAN IMPLIKASI	19
DAFTAR PUSTAKA	20

DAFTAR TABEL

Tabel 1. Indeks Validitas dan Reliabilitas Skala Penelitian.....	13
Tabel 2. Klasifikasi <i>T-Score</i> Kepuasan Kerja dengan Intensi Kecurangan (<i>Fraud</i>)	15
Tabel 3. Analisis Hubungan Kepuasan Kerja dengan Intensi Kecurangan (<i>Fraud</i>)	16

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Instrumen Penelitian	25
Skala Penelitian Kepuasan Kerja	25
Skala Penelitian Intensi Kecurangan (<i>Fraud</i>)	26
Lampiran 2. <i>Blueprint</i> Instrumen Penelitian	28
<i>Blueprint</i> Skala Kepuasan Kerja	28
<i>Blueprint</i> Skala Intensi Kecurangan (<i>Fraud</i>)	29
Lampiran 3. Analisis Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian	31
Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Skala Kepuasan Kerja	31
Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Skala Intensi Kecurangan (<i>Fraud</i>)	32
Lampiran 3. Uji Normalitas	33
Lampiran 4. Uji <i>Descriptive Statistic</i>	34
Lampiran 5. Uji <i>Product Moment</i>	35
Lampiran 6. Uji Regresi	36
Lampiran 7. Data Kasar Skala Kepuasan Kerja	37
Lampiran 8. Data Kasar Skala Intensi Kecurangan (<i>Fraud</i>)	43

KEPUASAN KERJA DENGAN INTENSI KECURANGAN (*FRAUD*) PADA KARYAWAN

Yang Ayunita Fauziah

Fakultas Psikologi, Universitas Muhammadiyah Malang

yangayunf@gmail.com

Fenomena pelanggaran di dunia kerja sudah tidak asing lagi di Indonesia, misalnya korupsi, pencurian, bahkan tindak kecurangan (*fraud*). Kecurangan (*fraud*) disebabkan oleh banyak faktor, salah satunya disebabkan oleh kepuasan kerja. Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui hubungan antara kepuasan kerja dengan intensi kecurangan (*fraud*) pada karyawan. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan desain penelitian korelasional. Teknik *sampling* yang digunakan adalah *purposive sampling* dengan jumlah subjek sebanyak 137 karyawan yang bekerja di bidang keuangan di Kota Malang, berusia 23 hingga 50 tahun, serta memiliki lama bekerja minimal selama 1 tahun. Analisis yang digunakan yaitu uji korelasi *product moment*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai $r = 0,309$ dan $p = 0,000$ ($p < 0,01$), yang artinya terdapat hubungan positif antara kepuasan kerja dengan intensi kecurangan (*fraud*) pada karyawan.

Kata Kunci: Kepuasan kerja, intensi kecurangan (fraud), karyawan.

The phenomenon of violations in working world are so common especially in Indonesia, for example corruption, robbing, and fraud. Fraud caused by many factors, one of them are causing by job satisfaction. The aim of this study is identifying the correlation between job satisfaction and fraud's intention on employees. This research is quantitive with correlation as a research design. The sampling technique is using purposive sampling with 137 finance employees in Malang, aged 23 to 50 years, and have a working period at least 1 year. The data analyze by using Product Moment test. The result shows $r = 0,309$ and $p = 0,000$ ($p < 0,01$), this mean there is positive's correlation between job satisfaction and fraud's intention on employees.

Keywords: Job satisfaction, fraud's intention, employees.

Setiap organisasi menginginkan kinerja yang terbaik dari para anggotanya, perusahaan sebagai salah satu organisasi, menuntut setiap karyawannya untuk berkembang sesuai dengan perkembangan zaman demi mencapai hasil kinerja yang terbaik. Selain itu, keberhasilan dan kesuksesan pada sebuah perusahaan ditentukan pula oleh perilaku yang baik dari para karyawannya. Kerap kali ditemukan beberapa kasus pelanggaran yang terjadi di dalam sebuah perusahaan yang dilakukan oleh karyawan, misalnya memanfaatkan fasilitas perusahaan untuk kepentingan pribadi, pencurian, ketidakhadiran kerja tanpa adanya keterangan yang jelas, bahkan *bullying* antar karyawan, kekeliruan, dan kecurangan-kecurangan lainnya yang dilakukan oleh karyawan dengan disengaja ataupun tidak disengaja.

Melalui media cetak maupun media elektronik Indonesia, fenomena pelanggaran sudah sangat tidak asing, misalnya korupsi atau penggelapan dana perusahaan. Menurut Putri (2014) yang didapat dari salah satu situs, penanganan perkara korupsi di Indonesia per tahun mencapai 1.600 hingga 1.700 perkara, sehingga menduduki peringkat kedua di dunia setelah China yang mencapai 4.500 perkara. Saat ini perkembangan korupsi telah membudaya hingga bagian terendah di pemerintahan daerah sekalipun kasus lainnya, pada tahun 2002, dunia dihebohkan dengan terkuaknya skandal yang melibatkan ENRON, suatu perusahaan yang bergerak di bidang energi. Manajemen ENRON memanipulasi laporan keuangan dengan mencatat keuntungan perusahaan sebesar USD 600,000,000 pada saat perusahaan mengalami kerugian. Hal tersebut dilakukan manajemen agar tidak kehilangan investor. Kerugian tersebut menyebabkan hutang perusahaan semakin banyak sehingga perusahaan pun bangkrut (Putriasih, Herawati, dan Wahyuni, 2016).

Salah satu bentuk penyimpangan perilaku khususnya pada bidang keuangan yang kerap kali dilakukan baik dengan sengaja atau tidak sengaja, yaitu berupa tindakan kecurangan. Kecurangan atau *fraud* diartikan sebagai salah penyajian dalam laporan yang disengaja (Arens, Elder, dan Beasley, 2015). Zakaria dan Nurbaiti (2016) menjelaskan *fraud* yaitu kecurangan yang dilakukan oleh pihak perusahaan dalam hal keuangan atau non-keuangan untuk memperindah suatu pelaporan yang disajikan. Sama halnya dengan pendapat Artantri, Handajani, dan Pituriningsih (2016), *fraud* dapat diartikan sebagai suatu tindakan melawan hukum yang disengaja oleh pihak dari dalam maupun luar organisasi untuk mendapatkan keuntungan pribadi atau kelompok tertentu dengan mengorbankan kepentingan orang lain. Berdasarkan beberapa teori di atas dapat disimpulkan bahwa *fraud* merupakan tindak kecurangan yang dilakukan oleh suatu pihak dengan sengaja demi kepentingan pribadi.

Kecurangan bisa terjadi kapanpun, dimanapun, bahkan bisa dilakukan oleh siapapun baik karyawan maupun atasan dalam peluang sekecil apapun. Arens, Elder, dan Beasley (2015) membedakan kecurangan ke dalam dua kategori, antara lain: (1) misapropriasi asset atau *misappropriation of assets*, lebih dikenal dengan sebutan penyalahgunaan atau kecurangan karyawan, dan (2) pelaporan keuangan yang curang (*fraudulent financial reporting*), lebih sering disebut sebagai kecurangan manajemen.

Menurut Messier, Glover, dan Prawitt (2014), tiga kondisi yang sering kali mengacu pada segitiga risiko kecurangan (*fraud risk triangle*), ketika salah satu material, antara lain: (1) Pihak-pihak yang terlibat dapat merasionalkan tindakan kecurangan. Beberapa individu yang memiliki perilaku, karakter, atau seperangkat nilai etika yang mengizinkan mereka secara sadar dan sengaja untuk melakukan tindakan kecurangan. Hal ini didukung oleh penelitian yang telah dilakukan oleh Ogola, K'Aol, dan Linge (2016) membahas mengenai efek penguasa hukum pada peristiwa kecurangan di Bank-Bank Komersial di Kenya. Hasil dari penelitian adalah adanya korelasi yang signifikan mengenai kepemimpinan dengan jumlah kerugian dari kecurangan serta frekuensi kecurangan dengan tingkat pemulihan akibat kerugian. (2) Ruang lingkup yang ada memberi kesempatan untuk melakukan kecurangan. Pernyataan tersebut didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Putri (2014) yang berpendapat, di dalam sebuah Instansi khususnya di Instansi Pemerintah penting untuk menerapkan Sistem Pengendalian Internal untuk mencegah terjadinya tindak kecurangan yang dapat merugikan Instansi, serta penerapan Sistem Pengendalian Intern secara baik yang diharapkan dapat memotivasi dan meningkatkan kepuasan kerja karyawan. (3) Manajemen dan karyawan lain yang memiliki kepentingan atau berada di bawah tekanan yang menjadikan alasan untuk melakukan kecurangan. Hal ini dibuktikan dalam penelitian Argarini (2015), yang menyebabkan karyawan melakukan kecurangan (*fraud*) adalah tekanan yang disebabkan oleh rendahnya tingkat kepuasan dalam pekerjaan (*work related pressure*) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja karyawan, maka semakin rendah tingkat kecurangan yang akan dilakukan karyawan.

Penelitian lainnya mengenai *fraud* telah dibahas oleh Astuti, Zuhrohtun, dan Kusharyanti (2015) yang membahas mengenai penipuan laporan keuangan di perusahaan umum di Indonesia berdasarkan *fraud triangle* dan tanggung jawab auditors. Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa segitiga *fraud (triangle fraud)* yang meliputi kesempatan, tekanan, dan rasionalisasi tidak mempengaruhi kecurangan pada saat pelaporan keuangan. Tetapi, hasil menunjukkan bahwa pada pemikiran dari auditor terdapat hubungan positif kecurangan pada saat pelaporan keuangan.

Berdasarkan contoh-contoh penelitian mengenai *fraud*, dapat dilihat dampak dari *fraud* sangat merugikan baik bagi organisasi juga bagi individu lainnya. Selain itu, *fraud* memiliki dampak negatif pada bidang keuangan, menimbulkan peningkatan biaya organisasi, mengurangi komitmen dan produktivitas. Sehingga dapat disimpulkan bahwa pengendalian intern, karakteristik perusahaan, tanggung jawab auditor pada saat pelaporan keuangan, kepemimpinan, serta kepuasan kerja dapat berpengaruh terhadap melakukan kecurangan (*fraud*).

Seorang Karyawan yang merasakan kepuasan pada pekerjaan yang dijalannya, akan meningkatkan motivasi untuk lebih berprestasi pada bidang pekerjaan yang ditekuninya. Kepuasan kerja kerap kali diartikan sebagai penentu sejauh mana seorang karyawan menyukai pekerjaannya. Menurut Kreitner dan Kinicki (2014) kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah sebuah tanggapan afektif atau emosional terhadap berbagai segi pekerjaan seseorang. Definisi ini secara tidak langsung menyatakan bahwa kepuasan kerja bukanlah konsep kesatuan. Tetapi, seseorang bisa merasa cukup puas dengan salah satu aspek pekerjaannya dan merasa kurang

puas dengan satu atau beberapa aspek lainnya. Yulianti dan Mesta (2015) menjelaskan bahwa kepuasan kerja merupakan sikap seseorang terhadap apa yang dihasilkan dalam pekerjaannya. Menurut Hermawan (2016) kepuasan kerja merupakan sikap positif terhadap pekerjaan pada diri seseorang. Biasanya, seseorang akan merasa puas pada pekerjaannya, apabila apa yang dikerjakan dianggap telah memenuhi harapan, sesuai dengan tujuannya bekerja. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan cara seseorang menyikapi tujuan pekerjaan yang telah dicapai sesuai dengan harapannya.

Menurut Gilmer (dalam Edy, 2011), faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah: (a) Kesempatan untuk maju, (b) Keamanan kerja, (c) Gaji, (d) Perusahaan dan manajemen, (e) Pengawasan, (f) Faktor intrinsik dari pekerjaan, (g) Kondisi kerja, (h) Aspek sosial dalam pekerjaan, (i) Komunikasi, dan (j) Fasilitas. Dari beberapa penelitian yang telah dilakukan, Munandar (2001) meninjau bahwa kepuasan kerja dipengaruhi oleh ciri-ciri intrinsik dari suatu pekerjaan, gaji penghasilan, penyeliaan, rekan-rekan kerja yang menunjang, serta kondisi kerja yang menunjang. Cugemi dan Claypool (dalam Edy, 2011) dalam penelitiannya mengemukakan bahwa hal-hal yang menyebabkan rasa puas adalah prestasi, penghargaan, kenaikan jabatan, dan pujian. Sedangkan faktor-faktor yang menyebabkan ketidakpuasan kerja adalah kebijakan perusahaan, supervisor, kondisi kerja, dan gaji.

Beberapa faktor yang diungkapkan oleh Gilmer (dalam Edy, 2011) dibuktikan dalam penelitian Dhona (2015) dalam penelitiannya yang menunjukkan hasil bahwa pengawasan yang dilakukan oleh pemimpin terhadap karyawannya mampu mempengaruhi tingkat kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawannya. Pada penelitian Diasmoro (2017), menunjukkan bahwa semakin tinggi komunikasi interpersonal maka akan semakin tinggi pula kepuasan kerja pada karyawan dewasa awal bagian produksi di PT. Gangsar Tulungagung.

Penelitian yang pernah dilakukan oleh Emoja (2016), meneliti tentang kepuasan kerja dan intensi *turnover* pada guru-guru pengajar Sekolah Menengah di daerah Kakamega, Kenya. Hasil penelitian menunjukkan pada pertanyaan demografis yang berisikan pertanyaan sehubungan dengan jenis kelamin, usia, kualifikasi pendidikan akhir, dan masa kerja. Berdasarkan jenis kelamin, guru pengajar berjenis kelamin laki-laki memiliki kepuasan kerja yang lebih rendah dibandingkan dengan guru pengajar berjenis kelamin perempuan.

Berdasarkan tingkat pendidikan, guru dengan latar belakang sarjana memiliki kepuasan kerja yang rendah jika dibandingkan dengan guru dengan latar belakang pendidikan diploma dan master. Untuk usia, guru pengajar memiliki tingkat kepuasan kerja yang rendah pada responden yang berusia 40-49 tahun. Serta guru-guru pengajar yang memiliki tingkat kepuasan kerja yang rendah dialami oleh guru yang telah memiliki pengalaman kerja di bawah 9 tahun. Dari hasil penelitian ditemukan pula sebanyak 90 guru memiliki intensi *turnover* dan hanya 53 guru yang tidak ingin untuk beralih profesi atau berpindah tempat kerja. Sedangkan respon lainnya sepakat akan berpindah apabila ada alternatif pekerjaan lainnya. Kesimpulan dari penelitian ini menjelaskan bahwa sebagian guru dapat meninggalkan profesi guru jika adanya alternatif pekerjaan lain yang diakibatkan dari rendahnya tingkat kepuasan kerja dan tingginya intensi *turnover*.

Selain itu, penelitian dari Aranganathan dan Sivarethianamohan (2016) yang meneliti tentang persepsi dukunga organisasi (POS), kepuasan kerja, dan komitmen organisasi terhadap intensi *turnover* pada tenaga kerja profesional di bidang Teknologi Informasi di Kota Chennai. Hasil penelitian dari Aranganathan dan Sivarethianamohan membuktikan bahwa mediasi Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi adalah prediktor kuat dari intensi *turnover*. Persepsi dukungan organisasi (POS) positif berkorelasi dengan dua variabel seperti Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi. Sedangkan intensi *turnover* berkorelasi negatif dengan variabel Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi. Hasil dari penelitian ini membantu organisasi IT dalam mengurangi biaya yang berkaitan dengan perekrutan dan retensi karyawan tingkat menengah.

Sedangkan penelitian dari Prasetyo, Yuniarsih, dan Ahman (2017) meneliti tentang hubungan kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada Bank Badan Usaha Milik Negara (BUMN). Penelitian ini dilakukan pada bulan Agustus tahun 2015 hingga Februari tahun 2016 dengan responden sebanyak 320 karyawan dari marketing BUMN dan Pemilik bisnis kecil di area Bandung termasuk Tasikmalaya, Ciamis, Kuningan, Sumedang, Cirebon, Garut, Indramayu, Bandung, dan Bandung bagian barat. Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa adanya hubungan langsung dan tidak langsung antara kepuasan kerja dan *Organizational Citizenship Behavior*. Berdasarkan beberapa contoh penelitian di atas, dapat ditarik kesimpulan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap intensi *turnover*, komitmen organisasi, serta *organizational citizenship behavior* (OCB). Selain itu, pengawasan pemimpin, hubungan interpersonal, serta faktor-faktor demografis mengenai jenis kelamin, usia, pendidikan, lama bekerja, dan lain sebagainya mempengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan.

Menurut Robbins dan Judge (2016), dampak dari karyawan yang puas dan tidak puas terhadap tempat kerjanya, antara lain: (a) Berpengaruh pada kinerja karyawan dalam seluruh produktivitasnya, (b) Karyawan yang puas akan berbicara mengenai organisasinya, membantu yang lain, dan melebihi ekspektasi normal dalam pekerjaannya (berbagi pengalaman positif selama bekerja), (c) Lebih positif dalam berinteraksi dengan konsumen, (d) Tingkat absensi yang rendah, (e) Tingkat perputaran atau intensi *turnover* cenderung rendah, (f) Tidak munculnya penyimpangan di tempat kerja, dan (g) Mengurangi kesenjangan antara apa yang dipikirkan manajer mengenai apa yang dirasakan karyawan dan apa yang sesungguhnya dirasakan oleh karyawan.

Kepuasan kerja dapat menyebabkan tinggi maupun rendahnya tingkat intensi kecurangan (*fraud*) pada karyawan. Karyawan yang memiliki intensi kecurangan (*fraud*) yang rendah, diidentifikasi tingkat kepuasan kerjanya telah terpenuhi. Intensitas kecurangan (*fraud*), terjadi akibat tekanan yang disebabkan oleh rendahnya tingkat kepuasan dalam pekerjaan (Aragarini, 2015). Selain itu, kepuasan dan ketidakpuasan kerja berdampak pada produktivitas, tingkat kehadiran karyawan, intensi *turnover*, bahkan munculnya penyimpangan perilaku karyawan di tempat kerja (Robbins dan Judge, 2016). Sehingga, berdasarkan ilustrasi di atas dan masing-masing penelitian dari kepuasan kerja serta penelitian dari kecurangan (*fraud*) yang melatar belakangi tujuan Peneliti untuk mengetahui apakah terdapat hubungan antara kepuasan kerja dengan intensitas kecurangan

(*fraud*) pada karyawan dengan lokasi penelitian, subjek yang berbeda dari penelitian-penelitian sebelumnya, serta membahas mengenai kepuasan kerja dan kecurangan (*fraud*) dari sisi Psikologi. Melalui penelitian ini, diharapkan dapat memberikan informasi dan pengetahuan yang lebih mengenai kepuasan kerja dengan intensi melakukan kecurangan (*fraud*).

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja kerap kali diartikan sebagai penentu sejauh mana seorang karyawan menyukai pekerjaannya. Menurut Kreitner dan Kinicki (2014) kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah sebuah tanggapan afektif atau emosional terhadap berbagai segi pekerjaan seseorang. Definisi ini secara tidak langsung menyatakan bahwa kepuasan kerja bukanlah konsep kesatuan. Tetapi, seseorang bisa merasa cukup puas dengan salah satu aspek pekerjaannya dan merasa kurang puas dengan satu atau beberapa aspek lainnya.

Menurut Edy (2011), pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individu. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai-nilai yang berlaku pada dirinya. Hal ini disebabkan Karena adanya perbedaan masing-masing individu. Semakin banyak aspek-aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu tersebut, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan. Sebaliknya, semakin sedikit aspek-aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu, maka semakin rendah tingkat kepuasan yang dirasakan.

Munandar (2001), membagi kepuasan kerja menjadi tiga teori, yaitu:

- (1) Teori pertentangan (*Discrepancy Theory*) dikemukakan oleh Locke (dalam Munandar, 2001) yang menyatakan bahwa kepuasan atau ketidakpuasan disebabkan oleh pertimbangan dua nilai: (a) pertentangan yang dipersepsikan antara apa yang diinginkan seorang individu dengan apa yang dia terima, dan (b) pentingnya apa yang diinginkan bagi individu. Kepuasan kerja secara keseluruhan bagi seorang individu adalah jumlah dari kepuasan kerja dari setiap aspek pekerjaan dikalikan dengan derajat pentingnya aspek pekerjaan bagi individu.
- (2) Model dari Kepuasan Bidang/ Bagian (*Facet Satisfaction*) yang dikemukakan oleh Lawler (dalam Munandar, 2001) menyatakan bahwa orang akan merasa puas dengan bidang tertentu dari pekerjaan mereka (misalnya dengan rekan kerja, atasan, gaji) jika jumlah dari bidang yang mereka persepsikan harus mereka terima untuk melaksanakankerja mereka sama dengan jumlah yang mereka persepsikan dari yang secara aktual mereka terima.
- (3) Teori Proses-Bertentangan (*Opponent-Process Theory*) dikemukakan oleh Landy (dalam Munandar, 2001) yang menekankan bahwa kepuasan kerja dipengaruhi oleh keseimbangan emosional (*emotional equilibrium*). Kepuasan atau ketidakpuasan kerja (dengan emosi yang berhubungan) memacu mekanisme fisiologikal dalam sistem pusat saraf yang membuat aktif emosi yang bertentangan dan berlawanan sehingga jika seseorang memperoleh ganjaran pada pekerjaan mereka merasa senang, sekaligus ada rasa tidak senang.

Berdasarkan pernyataan-pernyataan para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan cara seseorang menyikapi tujuan pekerjaan yang telah dicapai sesuai dengan apa yang ia harapkan.

Herzberg (dalam Lee, 2017), mengungkapkan aspek kepuasan kerja dipengaruhi oleh dua faktor yaitu, ekstrinsik dan intrinsik. Faktor ekstrinsik meliputi, status social (*social status*), hubungan dengan atasan (*supervision human relationship*), Teknik pengawasan dari atasan (*supervision technical*), keamanan kerja (*job security*), kebijaksanaan perusahaan (*company policies and practices*), kompensasi atau gaji (*compensation*), kondisi lingkungan kerja (*working condition*), serta hubungan dengan rekan kerja (*co-workers*). Sedangkan pada faktor intrinsic meliputi, aktivitas (*activity*), kemandirian (*independence*), variasi kerja (*variety*), usaha untuk menjadi lebih baik (*moral values*), pelayanan sosial dari perusahaan (*social service*), otoritas (*authority*), penggunaan kemampuan (*ability utilization*), kemajuan (*advancement*), tanggung jawab (*responsibility*), kreativitas (*creativity*), pengakuan (*recognition*), dan prestasi kerja (*achievement*).

Gilmer (dalam Edy, 2011), faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah: (a) Kesempatan untuk maju, (b) Keamanan kerja, (c) Gaji, (d) Perusahaan dan manajemen, (e) Pengawasan, (f) Faktor intrinsik dari pekerjaan, (g) Kondisi kerja, (h) Aspek sosial dalam pekerjaan, (i) Komunikasi, dan (j) Fasilitas. Sedangkan Edy (2011) menjelaskan faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, antara lain: (1) *Faktor Psikologis*, merupakan faktor yang berhubungan dengan kejiwaan karyawan, yang meliputi minat, ketentraman dalam kerja, sikap terhadap kerja, bakat, dan keterampilan. (2) *Faktor Sosial*, merupakan faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial antar karyawan maupun karyawan dengan atasan. (3) *Faktor Fisik*, merupakan faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik karyawan, meliputi jenis pekerjaan, pengaturan waktu dan waktu istirahat, perlengkapan kerja, keadaan ruangan, suhu, penerangan, pertukaran udara, kondisi kesehatan karyawan, umur, dan lain sebagainya. (4) *Faktor Finansial*, merupakan faktor yang berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan karyawan, yang meliputi sistem dan besarnya gaji, jaminan sosial, macam-macam tunjangan, fasilitas yang diberikan, promosi, dan lain sebagainya.

Akibat dari kepuasan dan ketidakpuasan kerja menurut Kreitner dan Kinicki (2014) berdampak pada perilaku Karyawan, antara lain: motivasi, keterlibatan dalam pekerjaannya, perilaku keanggotaan organisasi, ketidakhadiran kerja, kognisi penarikan, perputaran (*Intensi Turnover*), stres yang dirasakan karyawan, serta kinerja pekerjaan. Edy (2011) memaparkan dampak dari kepuasan dan ketidakpuasan kerja, yaitu berdampak pada produktivitas, ketidakhadiran dan keluarnya tenaga kerja, serta mempengaruhi kesehatan karyawan. Selain berdampak pada produktivitas, absensi, dan keluarnya tenaga kerja, Robbins dan Judge (2016) mengungkapkan dampak lain dari kepuasan dan ketidakpuasan kerja yaitu munculnya perilaku penyimpangan di tempat kerja. Sedangkan Yunianto (2007) berpendapat bahwa ketidakpuasan kerja berakibat menurunkan output produksi, menurunkan kesehatan fisik dan mental, menurunkan kestabilan keluarga, menurunkan partisipasi dalam masyarakat dan politik, serta meningkatkan pemakaian obat-obatan dan alkohol.

Sedangkan Waluyo (dalam Diasmoro, 2017) mengungkapkan 3 dampak dari ketidakpuasan kerja pada karyawan, yaitu:

- (1) Dampak terhadap produktivitas. Ketika imbalan yang diberikan tidak sesuai dengan harapan akan menimbulkan ketidakpuasan sehingga alasan untuk membuat produksi meningkat akan berkurang.
- (2) Dampak terhadap ketidakhadiran (*absenteisme*) dan keluarnya tenaga kerja (*turnover*). Ketidakpuasan kerja pada tenaga kerja dapat diungkapkan ke dalam berbagai macam acara, misalnya selain meninggalkan pekerjaan, karyawan dapat mengeluh, membangkang, mencuri barang milik perusahaan, serta menghindari sebagian dari tanggung jawab pekerjaan mereka
- (3) Dampak pada kesehatan. Kepuasan kerja menunjang tingkat dari fungsi fisik dan mental dan kepuasan sendiri merupakan tanda dari kesehatan.

Intensi Kecurangan (*Fraud*)

Intensi berasal dari Bahasa Inggris *intention* yang berarti bermaksud/ bertujuan atau bisa diartikan sebagai keinginan atau niat untuk berbuat sesuatu. Menurut Dayakisni dan Hudaniah (2012), intensi secara sederhana adalah niat seseorang untuk melakukan perilaku tertentu. *Fraud* yang juga berasal dari Bahasa Inggris yang artinya suatu kegiatan yang tujuannya untuk melakukan penipuan. *Fraud* juga bisa diartikan sebagai tindakan kecurangan. Sehingga intensi *fraud* merupakan suatu keinginan untuk berbuat atau bertindak curang. Istilah *fraud* sendiri sering diindikasikan sebagai tindak kecurangan khususnya kecurangan di bidang keuangan atau akuntan. Kecurangan atau *fraud* merupakan salah penyajian dalam laporan yang disengaja (Arens, Elder, dan Beasley, 2015). Zakaria dan Nurbaiti (2016) menjelaskan *fraud* yaitu kecurangan yang dilakukan oleh pihak perusahaan dalam hal keuangan atau non-keuangan untuk memperindah suatu pelaporan yang disajikan.

Menurut Artantri, Handajani, dan Pituriningsih (2016), *fraud* dapat diartikan sebagai suatu tindakan melawan hukum yang disengaja oleh pihak dari dalam maupun luar organisasi untuk mendapatkan keuntungan pribadi atau kelompok tertentu dengan mengorbankan kepentingan orang lain. Berdasarkan beberapa teori di atas dapat disimpulkan bahwa intensi *fraud* merupakan keinginan untuk bertindak kecurangan yang dilakukan oleh suatu pihak dengan sengaja demi kepentingan pribadi.

Menurut Agoes (2013), *fraud* bisa terjadi dalam berbagai bentuk sebagai berikut: (a) *International misrepresentation*: memberi saran bahwa sesuatu itu benar, padahal sesuatu tersebut adalah hal salah yang dilakukan oleh seseorang yang mengetahui kesalahan tersebut. (b) *Negligent misrepresentation*: pernyataan bahwa sesuatu itu salah oleh seseorang yang tidak mempunyai dasar yang kuat untuk menyatakan bahwa hal tersebut benar. (c) Membocorkan kepada pihak lain, sesuatu yang seharusnya dirahasiakan. (d) *False promises*: suatu janji yang diberikan tanpa keinginan untuk memenuhi janji tersebut. (e) *Employee fraud*: kecurangan yang dilakukan seorang pegawai untuk menguntungkan dirinya sendiri. (f) *Management fraud*: kecurangan yang dilakukan oleh manajemen sehingga merugikan pihak lain, termasuk pemerintah. (g) *Organized crime*:

kejahatan yang terorganisir atau kejahatan yang telah direncanakan. (h) *Computer crime*: kejahatan dengan memanfaatkan teknologi komputer. (i) *White collar crime*: kejahatan yang dilakukan orang-orang berdasari (kalangan atas).

Sedangkan menurut Messier, Glover, dan Prawitt (2014), tiga kondisi yang sering kali mengacu pada segitiga risiko kecurangan (*fraud risk triangle*), ketika salah satu material, antara lain: (1) Manajemen dan karyawan lain yang memiliki kepentingan atau berada di bawah tekanan yang menjadikan alasan untuk melakukan kecurangan. (2) Ruang lingkup yang ada memberi kesempatan untuk melakukan kecurangan. (3) Pihak-pihak yang terlibat dapat merasionalkan tindakan kecurangan. Beberapa individu yang memiliki perilaku, karakter, atau seperangkat nilai etika yang mengizinkan mereka secara sadar dan sengaja untuk melakukan tindakan kecurangan.

Association of Certified Fraud Examiners (dalam Anugerah, 2014) menyusun peta mengenai *fraud* di tempat kerja (*occupational fraud*) yang berbentuk pohon dengan cabang dan ranting atau dapat juga disebut dengan peta kecurangan. Peta kecurangan ini menggambarkan bagaimana pembagian *fraud* menurut jenis-jenisnya. Tiga cabang utama dari pohon *fraud* tersebut terdiri dari:

- (a) *Corruption* (korupsi), yang terdiri dari empat ranting yaitu *conflicts of interest* (benturan kepentingan), *bribery* (penyuapan), *illegal gratuities* (pemberian hadiah atau gatifikasi) dan *economic extraction*. Benturan kepentingan bisa terjadi dalam transaksi pembelian maupun penjualan, yang melakukan praktik “KKN” (pemerintah dengan rekanan).
- (b) *Asset Misappropriation* (penyalahgunaan aset), merupakan pencurian aset perusahaan, dengan melibatkan orang dalam seperti manajemen dan karyawan atau pihak ketiga lainnya, misalnya: pencurian kas, persediaan dan pengeluaran yang bersifat *fraud*. *Fraud* penyalahgunaan aset akan menyebabkan laporan keuangan tidak sesuai dengan pedoman Prinsip Akuntansi Berlaku Umum, bahkan justru melibatkan penyesuaian-penyesuaian yang dibuat untuk menyembunyikan penyalahgunaan aset tersebut. Cabang ini terdiri dari dua ranting, yaitu: *Cash* dan *Inventory* serta *All Others Assets*.
- (c) *Fraudulent Statement* (laporan yang dimanipulasi) yang meliputi *fraudulent financial statements* (*fraud* laporan keuangan) dan *non-fraudulent financial statements*. *Fraud* dalam laporan keuangan merupakan bentuk salah satu atau kelalaian yang disengaja atas jumlah atau pengungkapan yang menyesatkan pengguna laporan keuangan tersebut, seperti menyajikan aset atau pendapatan lebih tinggi dari yang sebenarnya (*assets/ revenue over statement*) atau menyajikan aset dan revenue lebih rendah dari yang sebenarnya (*assets/ revenue over statement*). *Fraud* bentuk ini meliputi penyalahgunaan prinsip-prinsip akuntansi yang disengaja, perubahan catatan atau pemalsuan catatan.

Menurut Agoes (2013), beberapa penyebab terjadinya kecurangan antara lain sebagai berikut: (1) Kelemahan pengendalian intern adalah tidak adanya *job description* sehingga terjadinya rangkap tugas dan kurang baiknya sistem otorisasi: tidak berfungsinya bagian *internal audit*, kurangnya pegawai yang kapabel, dan tidak adanya *rotation of duties*. (2) Adanya *conflict of interest* dari pejabat perusahaan. (3) Perusahaan tidak mempunyai kebijakan tertulis mengenai

“*fair dealing*”. (4) Adanya pegawai dan pejabat perusahaan yang tidak jujur. (5) Tidak tegas sanksi yang diberikan kepada mereka yang melakukan kecurangan. (6) Manajemen terlalu yakin bahwa orang-orang kepercayaan tidak mungkin berbuat curang, padahal justru sering terjadi bahwa orang kepercayaan tersebut melakukan kecurangan. (7) Terlalu beratnya target yang ditentukan *top management*, sehingga manajer pelaksana cenderung untuk melaporkan hasil kerja yang lebih baik dari yang sebenarnya. (8) Bonus yang didasarkan pada kinerja akan menggoda manajer pelaksana untuk melakukan *window dressing* pada laporan divisinya. (9) Adanya manajer yang ambisinya terlalu besar, sehingga sikut kiri kanan dan merugikan manajer lainnya.

Menurut *Oversights System Report on Corporate Fraud* (dalam Suryana dan Sadeli, 2015), alasan utama yang menyebabkan terjadinya *fraud* adalah: (a) adanya tekanan untuk memenuhi kebutuhan. (b) Untuk mendapatkan keuntungan. (c) Tidak menganggap apa yang dilakukannya adalah termasuk *fraud*. Namun di dalam pengkajian yang mendalam, *fraud* dikelompokkan dalam empat faktor pendorong seseorang untuk melakukan kecurangan, yang sering disebut dengan Teori *GONE* (dalam Suryana dan Sadelin 2015), yaitu: *greed* (keserakahan), *opportunity* (kesempatan), *need* (kebutuhan), dan *exposure* (pengungkapan).

Hubungan Kepuasan Kerja dan Intensi Kecurangan (*Fraud*)

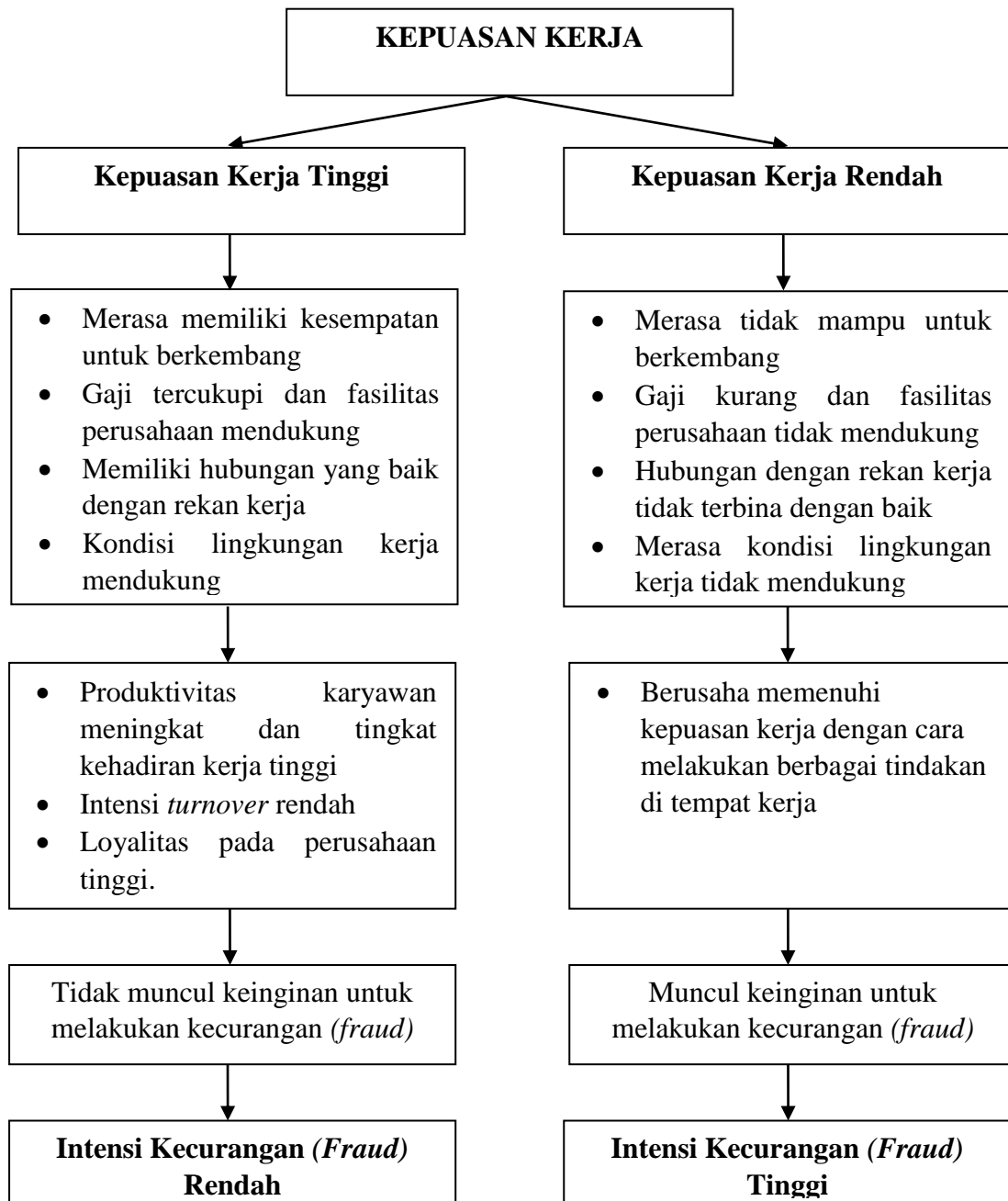
Penyimpangan yang dilakukan oleh karyawan sudah tidak asing lagi di lingkup organisasi. Di Indonesia, kasus penyimpangan pada saat bekerja seperti, memanfaatkan fasilitas perusahaan untuk kepentingan pribadi, pencurian, ketidakhadiran kerja tanpa adanya keterangan yang jelas, *bullying* antar karyawan, hingga intensi untuk melakukan kecurangan pada bidang keuangan. Kecurangan dalam bidang keuangan lebih dikenal dengan istilah *fraud*. Intensi berasal dari kata berbahasa Inggris ‘*intention*’ yang diartikan sebagai niat, sedangkan kecurangan (*fraud*) secara luas diartikan sebagai kecurangan khususnya pada bidang keuangan sehingga intensi kecurangan (*fraud*) merupakan niat atau suatu keinginan untuk berbuat curang. Kecurangan atau *fraud* merupakan salah penyajian dalam laporan yang disengaja (Arens, Elder, dan Beasley, 2015). Menurut Argarini (2015), salah satu yang menyebabkan karyawan melakukan tindak kecurangan (*fraud*) adalah tekanan yang disebabkan oleh rendahnya tingkat kepuasan dalam pekerjaan (*work related pressure*).

Seorang Karyawan yang merasakan kepuasan pada pekerjaan yang dijalannya, akan meningkatkan motivasi untuk lebih berprestasi pada bidang pekerjaan yang ditekuninya. Kepuasan kerja kerap kali diartikan sebagai penentu sejauh mana seorang karyawan menyukai pekerjaannya. Menurut Kreitner dan Kinicki (2014) kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah sebuah tanggapan afektif atau emosional terhadap berbagai segi pekerjaan seseorang. Definisi ini secara tidak langsung menyatakan bahwa kepuasan kerja bukanlah konsep kesatuan. Tetapi, seseorang bisa merasa cukup puas dengan salah satu aspek pekerjaannya dan merasa kurang puas dengan satu atau beberapa aspek lainnya. Edy (2011) memaparkan dampak dari kepuasan dan ketidakpuasan kerja, yaitu berdampak pada produktivitas, ketidakhadiran dan keluarnya tenaga kerja, serta mempengaruhi kesehatan karyawan. Selain berdampak pada produktivitas, absensi, dan keluarnya tenaga

kerja, Robbins dan Judge (2016) mengungkapkan dampak lain dari kepuasan dan ketidakpuasan kerja yaitu munculnya perilaku penyimpangan di tempat kerja.

Salah satu faktor penentu tindakan kecurangan (*fraud*) yang dilakukan karyawan adalah kepuasan kerja. Seorang karyawan yang telah terpenuhi tingkat kepuasan kerjanya akan meningkatkan produktivitasnya, selalu hadir untuk bekerja, tidak ada keinginan untuk melakukan perputaran kerja, serta memiliki rasa loyalitas pada perusahaan, sehingga tidak muncul keinginan untuk melakukan kecurangan (*fraud*). Sebaliknya, seorang karyawan yang tidak terpenuhi kepuasan kerjanya cenderung produktivitasnya menurun, tidak hadir di tempat kerja tanpa alasan yang jelas, adanya keinginan untuk meninggalkan pekerjaan, serta muncul perilaku penyimpang di tempat kerja sehingga timbul keinginan untuk melakukan kecurangan (*fraud*).

Kerangka Berpikir



Hipotesa

Terdapat hubungan negatif antara kepuasan kerja dengan intensi kecurangan (*fraud*) pada karyawan. Semakin tinggi tingkat kepuasan kerja, maka intensi kecurangan (*fraud*) akan rendah. Begitu pula sebaliknya, semakin rendah tingkat kepuasan kerja, maka intensi kecurangan (*fraud*) tinggi.

METODE PENELITIAN

Rancangan Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan desain penelitian korelasional yang bertujuan untuk mengetahui suatu hubungan antara dua variabel. Menurut Arikunto (2013), penelitian korelasi bertujuan untuk menemukan ada atau tidaknya hubungan antara kedua variabel dan apabila terdapat hubungan, berapa eratnya hubungan serta berarti atau tidaknya hubungan tersebut.

Subjek Penelitian

Teknik pengambilan data dalam penelitian ini yaitu menggunakan Teknik *purposive sampling*. Sugiyono (2015) berpendapat, bahwa *purposive sampling* merupakan teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu. Menurut Roscoe (dalam Sugiyono, 2015) ukuran sampel yang layak dalam penelitian adalah antara 30 sampai dengan 500. Sehingga berdasarkan pendapat tersebut, jumlah subjek yang digunakan berjumlah 137 karyawan yang bekerja di bidang keuangan di Kota Malang, berjenis kelamin laki-laki maupun perempuan, berusia minimal 23 tahun dan maksimal berusia 50 tahun, serta telah bekerja selama minimal satu tahun.

Variabel dan Instrumen Penelitian

Penelitian ini terdapat dua variabel, yaitu variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y), dimana variabel (X) adalah kepuasan kerja dan variabel (Y) adalah intensi kecurangan (*fraud*).

Kepuasan kerja merupakan cara seseorang menyikapi tujuan pekerjaan yang telah dicapai sesuai dengan harapannya. Instrumen yang digunakan untuk penggalian data berupa skala MSQ (*Minnessota Job Satisfaction*) yang diadaptasi dari penelitian Lee (2017). Alat ukur ini terdiri dari 20 aitem yang terdiri dari tiga aspek intrinsik, ekstrinsik, dan kepuasan secara umum. Aspek intrinsik meliputi aktivitas, kebebasan, keberagaman, keinginan untuk lebih beprestasi, pengakuan dari atasan, dihargai, pencapaian prestasi, pelayanan sosial, wewenang, pemanfaatan kemampuan, kreativitas, dan tanggung jawab pada aitem nomor 1-2, 7, 9-11, 14-16, 19, dan 20. Aspek ekstrinsik meliputi kebijakan perusahaan, status sosial, kompensasi, pengawasan, hubungan antar rekan kerja, kondisi lingkungan kerja, rekan kerja, dan keamanan pada aitem nomor 4-6, 8, 12-13, dan 17. Bobot penilaian pada skala MSQ adalah 1= sangat tidak puas, 2= tidak puas, 3= netral, 4=puas, dan 5= sangat puas. Hasil validitas dan reliabilitas penelitian didapatkan bahwa nilai validitas berada pada rentang 0,80-0,85 sedangkan untuk nilai reliabilitas 0,92, sehingga alat ukur MSQ dapat digunakan untuk mengukur kepuasan kerja pada karyawan.

Intensi berasal dari Bahasa Inggris *intention* yang berarti bermaksud atau bertujuan atau bisa diartikan sebagai keinginan atau niat untuk berbuat sesuatu.

Sama halnya dengan *fraud* yang juga berasal dari Bahasa Inggris yang artinya suatu kegiatan yang tujuannya untuk melakukan penipuan. *Fraud* juga bisa diartikan sebagai tindakan kecurangan. Sehingga intensi *fraud* merupakan suatu keinginan untuk berbuat atau bertindak curang. Istilah *fraud* sendiri sering diindikasikan sebagai tindak kecurangan khususnya kecurangan di bidang keuangan atau akuntan. Adapun instrumen penelitian yang digunakan adalah skala dari ACFE atau *Assosiation of Certified Fraud Examiner* yang telah dialih bahasakan oleh Mustika, Hastuti, dan Heriningsih (2016). Alat ukur ini terdiri dari 9 aitem pernyataan meliputi aspek kecurangan laporan keuangan, penyalahgunaan aset, dan korupsi, dengan format nilai skala 1 sampai dengan 5, semakin tinggi nilai yang ditunjukkan maka semakin tinggi frekuensi kecurangan (*fraud*) yang terjadi. Dari hasil uji validitas dan reliabilitas yang telah dilakukan oleh Mustika, Hastuti, dan Heriningsih (2016), didapatkan hasil 0,824 dengan keterangan tidak valid pada pernyataan nomor 1 dan 9, dengan nilai reliabilitas 0,901, sehingga butir-butir pernyataan dalam penelitian ini dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya.

Menurut Azwar (2014), validitas seringkali dikonsepskan sebagai sejauh mana tes mampu mengukur atribut yang seharusnya diukur. Sedangkan menurut Feldt dan Brenman (dalam Hartanto, 2016), konsep reliabilitas adalah pencapaian keajegan dalam setiap melakukan pengukuran. Berdasarkan hasil uji kelayakan alat ukur yang dilakukan kepada 160 orang responden didapatkan hasil validitas dan reliabilitas dari kedua skala, sebagai berikut:

Tabel 1. Indeks Validitas dan Reliabilitas Skala Penelitian

Alat Ukur	Jumlah Aitem Diujikan	Jumlah Aitem Valid	Indeks Validitas	Reliabilitas Alpha
Kepuasan Kerja	20	13	0,089 – 0,497	0,810
Intensi Kecurangan (<i>Fraud</i>)	9	9	0,355 – 0,620	0,805

Menurut Azwar (2014), koefisien validitas yang memiliki nilai lebih dari 0,35 maka pernyataan dari alat ukur tersebut diinterpretasikan sebagai aitem yang sangat berguna. Hal tersebut juga dibenarkan oleh Sugiyono (2015) yang mengatakan bahwa bila korelasi faktor besarnya 0,30 ke atas maka instrumen tersebut memiliki validitas kontruksi yang baik. Bila harga korelasi di bawah 0,30, maka dapat disimpulkan bahwa butir instrumen tidak valid sehingga harus diperbaiki atau dibuang. Berdasarkan hasil uji coba, jumlah aitem valid pada alat ukur kepuasan kerja berjumlah sebanyak 13 aitem dari 20 aitem yang diuji cobakan, yang masing-masing meliputi dua aspek, yaitu aspek intrinsi dan ekstrinsik. Sedangkan pada alat ukur intensi kecurangan (*fraud*) tidak ada aitem gugur pada saat uji coba, sehingga alat ukur ini memiliki 9 aitem yang telah valid.

Hasil uji coba yang didapatkan nilai reliabilitas pada kepuasan kerja adalah 0,810 dan nilai reliabilitas pada intensi kecurangan (*fraud*) adalah 0,805. Menurut Darmawan (2014), koefisien 0,80 sampai dengan 1,00 memiliki korelasi yang sangat tinggi. Sehingga, berdasarkan kedua skala yang telah diuji cobakan memiliki indeks validitas dan reliabilitas yang sangat baik.

Prosedur dan Analisa Data Penelitian

Secara umum, penelitian yang akan dilakukan memiliki tiga prosedur utama, yaitu pembuatan rancangan penelitian, pelaksanaan penelitian, dan pembuatan laporan penelitian (Arikunto, 2013).

Pertama-tamapersiapan dimulai dari peneliti melakukan penyusunan rancangan penelitian yang dilanjutkan dengan menyiapkan alat ukur berupa skala kepuasan kerja dan skala kecurangan (*fraud*). Peneliti menterjemahkan skala kepuasan kerja (*MSQ Scale*) yang diambil dalam penelitian Lee (2017) ke dalam Bahasa Indonesia kemudian dikembangkan sesuai dengan kebutuhan peneliti. Peneliti juga menyiapkan skala intensi kecurangan (*fraud*) yang telah dialih bahasakan oleh Mustika, Hastuti, dan Heriningsih (2016).

Tahap kedua, yaitu tahap pelaksanaan yang meliputi pengambilan data dengan skala yang telah diuji cobakan sebelumnya pada subjek dengan kriteria yang telah ditentukan sebelumnya, yaitu karyawan laki-laki dan perempuan yang bekerja pada bidang keuangan di Kota Malang, dengan usia minimal 23 tahun. Peneliti melakukan uji kelayakan instrumen pada tanggal 15 Juni–20 Juni 2017 kepada 160 orang responden yang berprofesi sebagai pegawai di Bank Kota Malang. Kemudian Peneliti menghitung validitas serta reliabilitas alat ukur yang telah diuji cobakan.

Tahap ketiga, Peneliti melakukan pengambilan data pada tanggal 13 Juli–24 Juli 2017 dan 29 Juli–25 Agustus 2017 kepada 137 pegawai di bidang keuangan. Kemudian, melakukan analisa atau pengolahan data sesuai dengan yang telah didapatkan. Pada tahap ini, hasil dari skala kepuasan kerja dan skala kecurangan (*fraud*) diolah dengan menggunakan program SPSS versi 21. Setelah itu, melakukan analisis korelasi produk momen untuk menguji hipotesis mengenai hubungan antara satu variabel independen dengan variabel dependen (Sugiyono, 2015).

HASIL PENELITIAN

Berdasarkan dari hasil pengolahan data yang telah dilakukan mengenai ada atau tidaknya hubungan antara kepuasan kerja dengan intensi kecurangan (*fraud*) pada karyawan, didapatkan hasil sebagai berikut:

Tabel 2. Klasifikasi *T-Score* Kepuasan Kerja dan Intensi Kecurangan (*Fraud*)

Kategori		Frekuensi KK	Persentase KK	Frekuensi IK (F)	Persentase IK (F)
Jenis Kelamin					
Laki-laki	Tinggi	42	31%	40	29%
	Rendah	32	23%	34	25%
Perempuan	Tinggi	39	28%	29	21%
	Rendah	24	18%	34	25%
Usia					
23-32 th	Tinggi	30	22%	25	18%
	Rendah	12	9%	17	12%
33-42 th	Tinggi	35	26%	28	21%
	Rendah	30	22%	37	27%
43-50 th	Tinggi	17	12%	17	12%
	Rendah	13	9%	13	10%
Lama Bekerja					
1-10 th	Tinggi	36	26%	28	20%
	Rendah	18	13%	26	19%
11-20 th	Tinggi	39	29%	32	23%
	Rendah	31	23%	38	28%
>20 th	Tinggi	6	4%	9	7%
	Rendah	7	5%	4	3%

***Keterangan:** KK=Kepuasan Kerja; IK (F)= Intensi Kecurangan (Fraud)

Berdasarkan perhitungan yang mengacu pada norma *T-Score*, dengan klasifikasi kategori tinggi jika memiliki nilai *T-Score* sebesar >50 dan kategori rendah jika nilai *T-Score* sebesar ≤ 50 pada masing-masing variabel kepuasan kerja dan variabel intensi kecurangan (*fraud*) didapatkan hasil secara keseluruhan dari total 137 karyawan, partisipan yang masuk ke dalam kategori dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi sebanyak 81 karyawan dengan persentase sebesar 59% dengan rincian 42 karyawan laki-laki dan 39 karyawan perempuan. Sedangkan partisipan yang masuk ke dalam kategori dengan tingkat kepuasan kerja yang rendah sebanyak 56 karyawan dengan persentase 41% dengan rincian 32 karyawan laki-laki dan 24 karyawan perempuan. Selain itu, klasifikasi berdasarkan usia dan lama bekerja, partisipan yang masuk ke dalam kategori tingkat kepuasan kerja yang tinggi adalah 82 karyawan pada rentang usia 23 hingga 50 tahun dan 81 pada lama bekerja 1 hingga lebih dari 20 tahun. Sedangkan partisipan yang masuk ke dalam kategori kepuasan kerja tingkat rendah berjumlah 55 karyawan pada rentang usia 23 hingga 50 tahun dan 56 karyawan pada lama bekerja selama 1 hingga lebih dari 20 tahun

Berdasarkan hasil *T-score* intensi kecurangan (*fraud*) dari 137 karyawan, partisipan yang masuk ke dalam kategori dengan tingkat intensi kecurangan

(*fraud*) yang tinggi sebanyak 69 karyawan dengan persentase sebesar 51%, sedangkan partisipan yang masuk ke dalam kategori dengan tingkat intensi kecurangan (*fraud*) yang rendah sebanyak 68 karyawan dengan persentase 49% dengan rincian 40 karyawan laki-laki dan 29 karyawan perempuan. Sedangkan partisipan yang masuk ke dalam kategori dengan tingkat intensi kecurangan (*fraud*) yang rendah berjumlah 34 karyawan laki-laki dan 34 karyawan perempuan. Selain itu, 70 karyawan dengan rentang usia 23 hingga 50 tahun dan 69 karyawan yang memiliki lama bekerja selama 1 hingga lebih dari 20 tahun merupakan partisipan dengan tingkat intensi kecurangan (*fraud*) yang tinggi. Sedangkan, 67 karyawan dengan rentang usia 23 hingga 50 tahun dan 68 karyawan yang memiliki masa kerja selama 1 hingga lebih dari 20 tahun merupakan partisipan yang berada dalam kategori intensi kecurangan (*fraud*) yang rendah.

Tahap lanjutan yang dilakukan adalah menganalisa dengan menggunakan teknik korelasi *product moment*. Salah satu syarat menggunakan *product moment* adalah data yang diperoleh harus dengan menggunakan uji normalitas (Winarsu dalam Diasmoro, 2017). Analisa korelasi *product moment* bertujuan untuk mengetahui hubungan dari variabel kepuasan kerja dengan intensi kecurangan (*fraud*). Berdasarkan penjelasan di atas, didapatkan hasil sebagai berikut:

Tabel 3. Analisis Hubungan Kepuasan Kerja dengan Intensitas Kecurangan (*Fraud*)

Variabel	<i>p</i>	<i>r</i>	<i>r</i> ²
Kepuasan Kerja dengan Intensitas Kecurangan (<i>Fraud</i>)	0,000	0,309	0,095

Tabel di atas menunjukkan bahwa, nilai koefisien korelasi (*r*) yang diperoleh sebesar 0,309 dengan taraf signifikansi $p=0,000$ ($p<0,01$). Hal ini berarti terdapat hubungan signifikan yang mengarah ke arah positif. Artinya, semakin tinggi kepuasan kerja seorang karyawan, maka tingkat intensi kecurangan (*fraud*) akan tinggi. Begitu pula sebaliknya, semakin rendah tingkat kepuasan kerja seorang karyawan, maka tingkat intensi kecurangan (*fraud*) menjadi rendah. Selain itu, nilai koefisien determinan (*r*²) sebesar 0,095 menunjukkan bahwa terdapat kontribusi kepuasan kerja sebesar 9,5% pada intensi kecurangan (*fraud*) pada karyawan, sedangkan 91,5% sisanya ditentukan oleh faktor-faktor lainnya.

DISKUSI

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan terhadap 137 karyawan di bidang keuangan tidak membuktikan hipotesa mengenai adanya hubungan negatif antara kepuasan kerja dengan intensi kecurangan (*fraud*), sehingga dengan demikian hipotesa ditolak. Tetapi, hasil penelitian menunjukkan adanya hubungan

signifikan yang mengarah pada hubungan positif. Artinya, semakin tinggi tingkat kepuasan kerja seorang karyawan, maka semakin tinggi pula intensi kecurangan (*fraud*). Begitu pula sebaliknya, semakin rendah tingkat kepuasan kerja seorang karyawan, maka semakin rendah pula tingkat intensi kecurangan (*fraud*) pada seorang karyawan. Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi intensi kecurangan (*fraud*) pada karyawan. Hal ini terbukti melalui nilai koefisien determinan (r^2) sebesar 0,095. Artinya, hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat kontribusi kepuasan kerja sebesar 9,5% pada intensi kecurangan (*fraud*) yang dilakukan oleh seorang karyawan, sedangkan 91,5% sisanya ditentukan oleh faktor-faktor lainnya.

Hasil penelitian berdasarkan indikator-indikator dari alat instrument kepuasan kerja dan intensi kecurangan (*fraud*) yang telah dilakukan berguna untuk mendeteksi kepuasan kerja ditinjau dari segi hubungan dengan atasan maupun rekan kerja, lingkungan kerja, prestasi kerja yang telah dicapai, promosi jabatan, serta gaji. Selain itu, alat instrument juga berguna untuk mendeteksi kecenderungan melakukan kecurangan pelaporan keuangan, penyalahgunaan aset, dan korupsi pada masing-masing karyawan. Pada pernyataan yang menyatakan sisa anggaran layak dibagikan sebagai bonus, tidak sedikit karyawan yang mendukung pernyataan tersebut. Mereka menganggap hal tersebut wajar dan bukan merupakan suatu tindak kecurangan. Hal ini sesuai dengan pendapat *Oversights System Report on Corporate Fraud* (dalam Suryana dan Sadeli, 2015), alasan utama yang menyebabkan terjadinya *fraud* adalah: (a) Tidak menganggap apa yang dilakukannya adalah termasuk *fraud*. (b) adanya tekanan untuk memenuhi kebutuhan. (c) Untuk mendapatkan keuntungan.

Pendapat mengenai tidak menganggap apa yang dilakukan termasuk *fraud* didukung oleh penelitian Nashohah dan Wrastari (2012) yang mengungkapkan bahwa adanya anggapan perilaku curang merupakan hal wajar masuk ke dalam kategori etika situasional. Menurut Fletcher (dalam Nashohah dan Wrasti, 2012) etika situasional merupakan pertimbangan baik buruknya suatu perilaku bergantung pada situasi sosial. Sehingga, dalam hal ini alasan berperilaku curang adalah dianggap suatu hal yang wajar. Menurut Stone (dalam Riyanti, 2015), niat untuk terlibat dalam perilaku dipengaruhi oleh sikap terhadap perilaku, norma subjektif, dan kontrol perilaku yang dirasakan. Sikap dalam perilaku mengacu pada sejauh mana seseorang memiliki evaluasi yang menguntungkan atau merugikan dari perilaku tersebut (Beck dan Ajzen dalam Riyanti, 2015). Riyanti (2015) mengungkapkan seseorang melakukan kecurangan karena mereka memperoleh banyak keuntungan dari kecurangan yang mereka lakukan daripada berbuat jujur.

Selain itu, diidentifikasi dari sifat manusia yang tidak pernah merasa cukup dengan apa yang dimiliki, sehingga menyebabkan timbulnya keinginan untuk mendapatkan lebih dari apa yang mereka miliki saat ini dengan berbuat kecurangan (*fraud*). Hal ini didukung oleh Bologna (dalam Radhiah, 2016), yang mengungkapkan intensi kecurangan (*fraud*) dengan GONE Theory yang terdiri dari 4 faktor yang mendorong seseorang berperilaku menyimpang yaitu: *Greed*, *Opportunity*, *Need*, dan *Exposure*. *Opportunity* (kesempatan) dan *Exposure* (pengungkapan) berhubungan dengan lingkungan organisasi disebut juga faktor umum seperti pengendalian internal. Selain faktor tersebut, terdapat faktor *Greed*

(keserakahan) dan *Need* (kebutuhan) yang berhubungan dengan individu sebagai pelaku kecurangan atau disebut dengan faktor individual. Faktor individual ini berhubungan dengan perilaku yang melekat dari individu itu sendiri, seperti moralitas, etika, dan lain sebagainya.

Hal ini dibuktikan dalam penelitian Tang dan Chiu (dalam Maula 2017). Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa pemberian gaji yang memuaskan meningkatkan komitmen organisasi, tetapi sekaligus meningkatkan kecurangan dari para karyawan di Perusahaan Hongkong. Karyawan dengan tingkat gaji yang rendah, cenderung bekerja dengan kurang memuaskan. Bahkan, tingkat gaji yang tinggi juga berpengaruh pada perilaku tidak etis. Menurut Tang dan Chiu (dalam Pradanti dan Prastiwi, 2014) hal tersebut berkaitan dengan sifat manusia, yaitu tamak. Selain itu, Tang dan Chiu (dalam Rosianti dan Mangoting, 2014) mengungkapkan orang-orang yang memiliki kecintaan terhadap uang (gaji) yang sangat tinggi secara mental lebih banyak terlibat dalam perilaku tidak etis dalam organisasi karena mereka termotivasi untuk mendapatkan lebih banyak uang. Semakin seseorang memprioritaskan gaji sebagai hal yang penting, maka orang tersebut memiliki kecenderungan untuk melakukan tindakan yang tidak etis dibandingkan dengan orang yang tidak memprioritaskan hal-hal yang berkaitan dengan gaji. Para karyawan beranggapan hidup seseorang akan menjadi lebih nyaman dan menyenangkan apabila mereka memiliki banyak gaji dan menjadi kaya karena dengan gaji yang tinggi seseorang dapat memenuhi segala kebutuhan hidupnya, meningkatkan gaya hidup, status sosial, dan kepuasan individu.

Sama halnya dengan penelitian yang dilakukan oleh Maula (2017) yang menyatakan bahwa, intensi kecurangan (*fraud*) akan meningkat apabila tingkat pengendalian internal rendah. Perilaku tidak etis yang tinggi juga cenderung akan meningkatkan intensi kecurangan (*fraud*) pada karyawan. Selain itu, hasil penelitian menunjukkan bahwa kesesuaian kompensasi mempunyai pengaruh positif terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi. Pengaruh positif tersebut menunjukkan bahwa kepuasan penghasilan yang sesuai tidak menurunkan kecenderungan kecurangan akuntansi atau *fraud*. Hal ini disebabkan karena jumlah kepuasan penghasilan dari perusahaan tidak sesuai dengan keinginan manajemen maupun masing-masing individu.

Selain itu, menurut Agoes (2013), beberapa penyebab terjadinya kecurangan antara lain sebagai berikut: (1) Kelemahan pengendalian intern. (2) Adanya *conflict of interest* dari pejabat perusahaan. (3) Perusahaan tidak mempunyai kebijakan tertulis. (4) Adanya pegawai dan pejabat perusahaan yang tidak jujur. (5) Tidak tegas sanksi yang diberikan kepada mereka yang melakukan kecurangan. (6) Terlalu beratnya target yang ditentukan *top management*, sehingga manajer pelaksana cenderung untuk melaporkan hasil kerja yang lebih baik dari yang sebenarnya. Faktor-faktor tersebut didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Mustika, Hastuti, dan Heriningsih (2016), yang mengungkapkan bahwa intensi kecurangan (*fraud*) terjadi akibat dari penegakan peraturan yang kurang tegas, perilaku tidak etis, adanya bawahan yang memanfaatkan kesempatan berdasarkan informasi dari atasannya, dan efektivitas pengendalian intern. Selain itu, penelitian dari Wicaksono dan Urumsah (2016) yang menjelaskan bahwa komitmen organisasi dan kepemimpinan berpengaruh besar terhadap munculnya intensi kecurangan (*fraud*) pada karyawan Rumah Sakit di

Indonesia. Tetapi faktor gaji, kepercayaan pada agama, lingkungan kerja, dan budaya organisasi tidak mempengaruhi intensi kecurangan (*fraud*) pada karyawan Rumah Sakit di Indonesia.

Berdasarkan pembahasan di atas, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja yang tinggi berdampak pada intensi kecurangan (*fraud*) yang tinggi pada karyawan. Hal ini terjadi karena, pihak-pihak tersebut tidak menganggap bahwa apa yang dilakukannya bukan merupakan kecurangan (*fraud*). Selain itu, ditinjau dari sifat manusia yang tidak merasa cukup dengan apa yang dimiliki sehingga meningkatkan intensi untuk bertindak kecurangan (*fraud*).

SIMPULAN DAN IMPLIKASI

Berdasarkan hasil penelitian dengan menggunakan uji korelasi *product moment*, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat penolakan pada hipotesa Peneliti ($r=0,309$; $p=0,000 < 0,01$). Namun, terapat hubungan signifikan kepuasan kerja dengan intensi kecurangan (*fraud*) pada karyawan yang mengarah ke arah positif. Artinya, semakin tinggi kepuasan kerja maka semakin tinggi pula tingkat intensi kecurangan (*fraud*) pada karyawan. Begitu pula sebaliknya, semakin rendah tingkat kepuasan kerja maka semakin rendah pula tingkat intensi kecurangan (*fraud*) pada karyawan. Hal ini dipengaruhi oleh ketidaksadaran karyawan mengenai apa yang ia lakukan adalah suatu tindakan kecurangan (*fraud*). Selain itu, hal tersebut juga dipengaruhi oleh sifat manusia yang tidak pernah merasa cukup dengan apa yang dimilikinya.

Implikasi dari penelitian ini bagi Instansi dan Perusahaan, penelitian ini diharapkan bisa menjadi salah satu acuan untuk mengidentifikasi atau menekan pihak-pihak tertentu dalam tindakan niat berbuat kecurangan sehingga Instansi maupun Perusahaan mampu menindaklanjuti secara lebih tegas. Selain itu, diharapkan bagi Instansi dan Perusahaan hendaknya melakukan identifikasi lebih awal mengenai tingkat kepuasan kerja yang akan memiliki dampak pada kinerja karyawan. Sedangkan bagi Peneliti selanjutnya, diharapkan penelitian ini dapat dijadikan referensi, inspirasi, dan wawasan untuk dapat mengembangkan penelitian dengan variabel lain dan kriteria subjek yang berbeda dikarenakan intensi kecurangan (*fraud*) tidak hanya terjadi di bidang keuangan. Selain itu, diharapkan untuk Peneliti selanjutnya mendampingi partisipan dalam proses pengisian alat ukur (skala penelitian).

DAFTAR PUSTAKA

- Agoes, S. (2013). *Auditing petunjuk praktis pemeriksaan akuntan oleh akuntan publik* (4th ed). Jakarta: Salemba Empat.
- Anugerah, R. (2014). Peranan good corporate governance dalam pencegahan fraud. *Jurnal Akuntansi*, 3, (1), 101-113.
- Aranganathan, P. & Sivarethinamohan, R. (2016). A study of perceived organizational support (pos), job satisfaction and organizational commitment towards turnover intention of information technology professionals at Chennai City. *International Journal of Pharmaceutical Sciences Review and Research*, 38, (2), 89-96.
- Arens, A. A., Elder, R. J., & Beasley, M. S. (2015). *Auditing dan jasa assurance* (15th ed). Jakarta: Erlangga.
- Argarini, E. P. (2015). Pengaruh kompensasi terhadap fraud dengan kepuasan karyawan sebagai variabel intervening. *Jurnal Nominal*, 4, (2), 127-135.
- Arikunto, S. (2013). *Prosedur penelitian: Suatu pendekatan praktik*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Artantri, L. P. R. M., Handajani, L., & Pituriningsih, E. (2016). Peran e-procurement terhadap pencegahan fraud pada pengadaan barang/ jasa pemerintah daerah di pulau Lombok. *Jurnal Akuntansi*, 10, (1), 16-32.
- Astuti, S., Zuhrohtun, & Kushariyanti. (2015). Fraudulent financial reporting in public companies in Indonesia: An analysis of fraud triangle and responsibilities of auditors. *Journal of Economics, Business, and Accountancy Ventura*, 18, (1), 283-290.
- Azwar, S. (2014). *Dasar-dasar psikometri*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Azwar, S. (2014). *Reliabilitas dan validitas*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Darmawan, D. (2014). *Metode penelitian kuantitatif*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Dayakisni, T. & Hudaniah. (2012). *Psikologi sosial*. Malang: UMM Press.
- Dhona, D. A. E. (2015). Hubungan pengawasan yang dilakukan pimpinan dengan kepuasan kerja pegawai pada kantor badan kepegawaian daerah Provinsi Sumatera Barat. *Jurnal Administrasi Pendidikan*, 3, (1), 291-298.
- Diasmoro, O. (2017). Hubungan komunikasi interpersonal dengan kepuasan kerja karyawan dewasa awal bagian produksi PT. Gangsar Tulungagung. *Jurnal Ilmiah Psikologi Terapan*, 5, (1), 107-125.
- Edy, S. (2011). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Kencana.
- Emoji, M. M. (2016). Job satisfaction and turnover intention in secondary schools in Kakamega central district, Kenya. *International Journal Educational and Research*, 4, (3), 85-100.

- Hartanto. (2016). Validitas dan reliabilitas warwick-edinburg mental wellbeing scale. *Jurnal Ilmiah Counsellia*, 6, (2), 1-16.
- Hermawan, G. (2016). Hubungan iklim organisasi dengan kepuasan kerja karyawan PT. Jembayan Muarabara desa Separi Tenggara Seberang. *eJournal Psikologi*, 4, (2), 374-383.
- Kreitner, R. & Kinicki, A. (2014). *Perilaku organisasi: Organizational behavior* (9th ed). Jakarta: Salemba Empat.
- Lee, T. J. (2017). Relationship between intrinsic job satisfaction, extrinsic job satisfaction, and turnover intentions among internal auditors. Dissertation and Doctoral Studies, Walden University.
- Maula, K. A. (2017). Analisis faktor-faktor pendorong tindak kecurangan terhadap kecenderungan aparat pemerintah melakukan fraud: Persepsi pegawai dinas Kabupaten Banyumas. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 2, (1), 273-287.
- Messier, W. F., Glover, S. M., & Prawitt, D. F. (2014). *Jasa audit dan assurance: Pendekatan sistematis*, (8th ed). Jakarta: Salemba Empat.
- Munandar, A. S. (2001). *Psikologi industri dan organisasi*. Jakarta: Penerbit Universitas Indonesia (UIPress).
- Mustika, D., Hastuti, S., & Heriningsih, S. (2016). Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi kecenderungan kecurangan (fraud): Persepsi pegawai dinas Kabupaten Way Kanan Lampung. *Jurnal Nasional Akuntansi*, 16, (1), 1-22.
- Nashohah, A. & Wrastari, A. T. (2012). Prediktor intensi kecurangan akademik ditinjau dari minat personal, struktur tujuan kelas, dan orientasi tujuan personal pada siswa sma. *Jurnal Psikologi Pendidikan dan Perkembangan*, 1, (3), 1-7.
- Ogola, J. O., K'Aol, G., & Linge, T. (2016). The effect of corporate governance on occurrence of fraud in commercial banks in Kenya. *The International Journal of Business & Management*, 4, (7), 135-152.
- Pradanti, N. R. & Prastiwi, A. (2014). Analisis pengaruh love of money terhadap persepsi etis mahasiswa akuntansi. *Journal of Accounting*, 3, (3), 1-12.
- Putri, A. A. P. A. (2014). Pengaruh keefektifan pengendalian internal dan kepuasan kerja terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi pada dinas pengelolaan keuangan aset Daerah Istimewa Yogyakarta. *Jurnal Nominal*, 3, (1), 61-74.
- Putriasih, K., Herawati, N. N. T., & Wahyuni, M. A. (2016). Analisis fraud diamond dalam mendeteksi financial statement fraud: Studi empiris pada perusahaan manufaktur yang terdapat di bursa efek Indonesia (bei) tahun 2013-2015. *Ejournal akuntansi*, 6, (3), 1-12.
- Radhiah, T. (2016). Pengaruh efektifitas pengendalian internal, kesesuaian kompensasi, dan moralitas individu terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi: Studi kasus pada pt. pos indonesia kcu kota pekanbaru. *Jurnal Ekonomi dan Managemen*, 3, (1), 1279-1293.

- Riyanti. 2015. Intensi mencontek ditinjau dari theory of planned behavior. *Jurnal Ilmiah Psikologi Terapan*, 3, (2), 249-267.
- Robbins, S. P. & Judge, T. A. (2016). *Perilaku organisasi: Organizational behavior*, (16th ed). Jakarta: Salemba Empat.
- Rosianti, C. & Mangoting, Y. (2014). Pengaruh money ethics terhadap tax evasion dengan intrinsic dan extrinsic religiosity sebagai variabel moderating. *Tax and Accounting Review*, 4, (1), 1-11.
- Sari, V. A. K. & Achmat, Z. (2013). Konsep diri independen dengann intensi membeli sepeda fixie. *Jurnal Ilmiah Psikologi Terapan*, 1, (1), 86-97.
- Sugiyono. (2015). *Metode penelitian pendidikan: Pendekatan kuantitatif, kualitatif, dan r&d*. Bandung: Alfabeta.
- Suryana, A. & Sadeli, D. (2015). Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi terjadinya fraud. *Jurnal Riset Akuntansi dan Perpajakan*, 2, (2), 127-138.
- Wicaksono, A. P. & Urumsah, D. (2016). Factors influencing employess to commit in workplace empirical study in Indonesian hospital. *Asian Pasific Fraud Journal*, 1, (1), 1-18.
- Yulianti, V. & Mesta, H. A. (2015). Pengaruh stres kerja dan kepuasan kerja terhadap intensi turnover karyawan PT. Berjaya Sumatera. *Jurnal Praktik Bisnis*, 4, (2), 183-194.
- Yunianto, A. (2007). Analisis perilaku voices sebagai moderator hubungan antara ketidakpuasan kerja dan kreativitas. *Jurnal Bisnis dan Ekonomi*, 14, (1), 15-50.
- Zakaria, H. M., & Nurbaiti, A. (2016). Pengaruh fraud risk factors terhadap pendeteksian kemungkinan fraudulent financial statement. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 1, (1), 173-183.

LAMPIRAN

LAMPIRAN 1

INSTRUMEN PENELITIAN

a) Skala Penelitian Kepuasan Kerja

Berikanlah penilaian terhadap kepuasan atau tidak kepuasan Anda pada setiap pernyataan di bawah dengan memberi tanda silang (X) dari nilai 1 sampai 5, dengan keterangan:

1 = Jika Anda merasa “**sangat tidak puas**” dengan keadaan tersebut.

2 = Jika Anda merasa “**tidak puas**” dengan keadaan tersebut.

3 = Jika Anda merasa “**biasa saja**” dengan keadaan tersebut.

4 = Jika Anda merasa “**puas**” dengan keadaan tersebut.

5 = Jika Anda merasa “**sangat puas**” dengan keadaan tersebut.

1. Mampu menyibukkan diri sepanjang waktu.	1	2	3	4	5
2. Kesempatan untuk bekerja secara mandiri di tempat kerja.	1	2	3	4	5
3. Kesempatan untuk melakukan kegiatan yang berbeda dari waktu ke waktu.	1	2	3	4	5
4. Kesempatan menjadi seorang yang berharga di dalam organisasi.	1	2	3	4	5
5. Cara supervisor dalam mengambil keputusan.	1	2	3	4	5
6. Perusahaan menyediakan pekerjaan yang tetap.	1	2	3	4	5
7. Kesempatan untuk membantu orang lain.	1	2	3	4	5
8. Kesempatan untuk melakukan pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan.	1	2	3	4	5
9. Jumlah gaji yang didapatkan dari pekerjaan.	1	2	3	4	5
10. Kebebasan untuk menggunakan pendapat pribadi.	1	2	3	4	5
11. Kesempatan untuk menerapkan metode yang saya temukan dalam melakukan pekerjaan.	1	2	3	4	5
12. Pujian yang saya dapatkan ketika melakukan pekerjaan dengan baik.	1	2	3	4	5
13. Perasaan ketika mencapai prestasi kerja.	1	2	3	4	5

b) Skala Penelitian Intensi Kecurangan (*Fraud*)

Berikanlah penilaian terhadap seberapa besar tingkat persetujuan Anda pada setiap pernyataan di bawah dengan memberi tanda silang (X) pada alternatif jawaban, dengan keterangan:

STS : Jika Anda merasa “**sangat tidak setuju**” dengan pernyataan tersebut.

TS : Jika Anda merasa “**tidak setuju**” dengan pernyataan tersebut.

N : Jika Anda merasa “**netral**” dengan pernyataan tersebut.

S : Jika Anda merasa “**setuju**” dengan pernyataan tersebut.

SS : Jika Anda merasa “**sangat setuju**” dengan pernyataan tersebut.

No.	PERNYATAAN	STS	TS	N	S	SS
1.	Suatu hal yang wajar di instansi saya, biaya pengeluaran dicatat lebih besar dari yang seharusnya.					
2.	Bukan masalah bagi instansi saya, apabila pencatatan bukti transaksi dilakukan tanpa otoritas dari pihak yang berwenang.					
3.	Suatu yang wajar bagi saya, apabila untuk tujuan tertentu harga beli peralatan/ perlengkapan kantor dicatat lebih tinggi.					
4.	Merupakan sesuatu yang wajar bagi instansi saya apabila pengguna anggaran memasukkan kebutuhan lain yang tidak sesuai ke dalam belanja peralatan gedung kantor.					
5.	Suatu hal yang wajar, apabila para pengguna anggaran menggunakan kuitansi kosong untuk pembelian bahan perlengkapan kantor.					
6.	Bukan masalah bagi instansi saya, apabila perlengkapan dan peralatan kantor yang dibeli tidak sesuai dengan spesifikasi yang seharusnya dibeli.					
7.	Bukan menjadi masalah bagi instansi saya, apabila suatu transaksi memiliki pendukung ganda.					

8.	Suatu hal yang wajar apabila di instansi saya ditemukan adanya pengeluaran tanpa dokumen pendukung.					
9.	Bukan suatu masalah bagi instansi saya, apabila sisa anggaran dana dibagikan sebagai bonus.					

LAMPIRAN 2
BLUEPRINT INSTRUMEN PENELITIAN

a) Blueprint Skala Kepuasan Kerja

NO.	ASPEK	INDIKATOR	AITEM		KET
1.	Ekstrinsik	Status Sosial	4.	Kesempatan menjadi seseorang yang berharga di dalam organisasi.	<i>Favorable</i>
		Teknik Pengawasan dari Atasan	5.	Cara supervisor dalam mengambil keputusan.	<i>Favorable</i>
		Keamanan Kerja	6.	Perusahaan menyediakan pekerjaan yang tetap	<i>Favorable</i>
		Kompensasi (Gaji)	9.	Jumlah gaji yang didapatkan.	<i>Favorable</i>
2.	Intrinsik	Aktivitas	1.	Mampu menyibukkan diri sepanjang waktu.	<i>Favorable</i>
		Kemandirian	2.	Kesempatan untuk bekerja secara mandiri di tempat kerja.	<i>Favorable</i>
		Variasi Kerja	3.	Kesempatan untuk melakukan kegiatan yang berbeda dari waktu ke waktu.	<i>Favorable</i>
		Pelayanan Sosial	7.	Kesempatan untuk membantu orang lain.	<i>Favorable</i>
		Penggunaan Kemampuan	8.	Kesempatan untuk melakukan pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan.	<i>Favorable</i>
		Tanggung Jawab	10.	Kebebasan untuk menggunakan pendapat pribadi.	<i>Favorable</i>
		Kreativitas	11.	Kesempatan untuk menerapkan metode yang saya temukan dalam melakukan pekerjaan.	<i>Favorable</i>
		Pengakuan dari Orang Lain	12.	Pujian yang saya dapatkan ketika melakukan pekerjaan dengan baik.	<i>Favorable</i>
		Prestasi Kerja	13.	Perasaan ketika mencapai	<i>Favorable</i>

				prestasi kerja	
TOTAL AITEM					13

b) Blueprint Skala Intensi Kecurangan (Fraud)

NO.	ASPEK	AITEM		KET
1.	Kecurangan Laporan Keuangan	1.	Suatu hal yang wajar di instansi saya, biaya pengeluaran dicatat lebih besar dari yang seharusnya.	<i>Unfavorable</i>
		2.	Bukan masalah bagi instansi saya, apabila pencatatan bukti transaksi dilakukan tanpa otoritas dari pihak yang berwenang.	<i>Unfavorable</i>
		3.	Suatu yang wajar bagi saya, apabila untuk tujuan tertentu harga beli peralatan/ perlengkapan kantor dicatat lebih tinggi.	<i>Unfavorable</i>
2.	Penyalahgunaan Aset	4.	Merupakan sesuatu yang wajar bagi instansi saya apabila pengguna anggaran memasukkan kebutuhan lain yang tidak sesuai ke dalam belanja peralatan gedung kantor.	<i>Unfavorable</i>
		5.	Suatu hal yang wajar, apabila para pengguna anggaran menggunakan kuitansi kosong untuk pembelian bahan perlengkapan kantor.	<i>Unfavorable</i>
		6.	Bukan masalah bagi instansi saya, apabila perlengkapan dan peralatan kantor yang dibeli tidak sesuai dengan spesifikasi yang seharusnya dibeli.	<i>Unfavorable</i>
3.	Korupsi	7.	Bukan menjadi masalah bagi instansi saya, apabila suatu transaksi memiliki pendukung ganda.	<i>Unfavorable</i>
		8.	Suatu hal yang wajar apabila di instansi saya ditemukan adanya pengeluaran tanpa dokumen pendukung.	<i>Unfavorable</i>

		9.	Bukan suatu masalah bagi instansi saya, apabila sisa anggaran dana dibagikan sebagai bonus.	<i>Unfavorable</i>
TOTAL AITEM				9

LAMPIRAN 3
ANALISIS VALIDITAS DAN RELIABILITAS INSTRUMEN
PENELITIAN

a) Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Skala Kepuasan Kerja

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,788	20

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
item1	71,80	53,771	,409	,776
item2	71,91	52,583	,473	,772
item3	72,04	52,457	,428	,774
item4	71,73	52,135	,497	,770
item5	71,91	55,029	,261	,785
item6	71,80	53,771	,409	,776
item7	72,01	55,648	,189	,790
item8	71,74	53,402	,416	,775
item9	72,03	52,798	,431	,774
item10	71,74	57,487	,089	,793
item11	72,03	52,798	,431	,774
item12	72,16	54,812	,246	,786
item13	72,04	52,457	,428	,774
item14	71,82	56,803	,120	,793
item15	71,74	52,380	,449	,773
item16	72,00	53,031	,420	,775
item17	71,87	55,662	,207	,788
item18	71,74	52,380	,449	,773
item19	71,79	56,231	,183	,789
item20	71,91	52,583	,473	,772

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,810	13

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
--	----------------------------	--------------------------------	----------------------------------	----------------------------------

item1	45,37	34,008	,423	,799
item2	45,48	32,918	,502	,792
item3	45,61	34,126	,322	,808
item4	45,30	32,714	,509	,791
item6	45,37	34,008	,423	,799
item8	45,31	33,610	,441	,797
item9	45,60	32,921	,476	,794
item11	45,60	32,921	,476	,794
item13	45,61	34,126	,322	,808
item15	45,31	32,770	,473	,794
item16	45,57	33,278	,447	,797
item18	45,31	32,770	,473	,794
item20	45,48	32,918	,502	,792

b) Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Skala Intensi Kecurangan (*Fraud*)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,805	9

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
item1	29,96	24,816	,390	,799
item2	29,84	23,441	,525	,784
item3	29,89	21,982	,602	,772
item4	29,92	23,974	,422	,796
item5	29,98	22,685	,579	,776
item6	30,24	23,619	,355	,807
item7	29,89	21,982	,602	,772
item8	30,28	22,065	,476	,791
item9	29,98	22,685	,579	,776

LAMPIRAN 3

UJI NORMALITAS

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		KEPUASAN_KERJA	INTENSI_KECURANGAN_FRAUD
N		137	137
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	50,95	40,23
	Std.	5,053	2,828
	Deviation		
Most Extreme Differences	Absolute	,095	,113
	Positive	,067	,113
	Negative	-,095	-,085
Kolmogorov-Smirnov Z		1,115	1,322
Asymp. Sig. (2-tailed)		,166	,061

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

LAMPIRAN 4
UJI DESCRIPTIVE STATISTIC

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
KEPUASAN_KERJA	137	29	65	50,45	6,094
INTENSI_KECURANGAN_FRAUD	137	23	45	39,02	6,019
Valid N (listwise)	137				

LAMPIRAN 5
UJI *PRODUCT MOMENT*

Correlations		KEPUASAN_KERJA	INTENSI_KECURANGAN_FRAUD
KEPUASAN_KERJA	Pearson Correlation	1	,309**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	137	137
INTENSI_KECURANGAN_FRAUD	Pearson Correlation	,309**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	137	137

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

LAMPIRAN 6
UJI REGRESI

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,309 ^a	,095	,089	5,746

a. Predictors: (Constant), KEPUASAN_KERJA

LAMPIRAN 7
DATA KASAR SKALA KEPUASAN KERJA

SUBJEK	JK	USIA	LAMA BEKERJA	ITEM													TOTAL	Z-SCORE	T-SCORE	KATEGORI
				1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13				
1	L	47	26	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	52	0,25395	52,54	Tinggi
2	L	34	14	3	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	57	1,07448	60,74	Tinggi
3	L	30	10	3	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	55	0,74627	57,46	Tinggi
4	P	25	3	5	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	62	1,89501	68,95	Tinggi
5	L	48	20	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	4	4	56	0,91037	59,1	Tinggi
6	L	34	15	3	3	3	2	2	2	2	1	3	4	1	4	4	34	-2,69997	23	Rendah
7	L	33	15	3	3	3	2	2	2	2	1	3	4	1	4	4	34	-2,69997	23	Rendah
8	P	38	15	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	47	-0,56659	44,33	Rendah
9	P	28	6	3	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	58	1,23859	62,39	Tinggi
10	P	30	6	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	48	-0,40248	45,98	Rendah
11	P	33	11	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	41	-1,55123	34,49	Rendah
12	P	32	8	4	4	4	4	5	5	5	4	3	3	3	4	3	51	0,08984	50,9	Tinggi
13	L	46	26	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	41	-1,55123	34,49	Rendah
14	P	28	5	4	4	4	5	4	5	5	5	4	5	3	4	5	57	1,07448	60,74	Tinggi
15	L	30	10	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	3	2	29	-3,52051	14,79	Rendah
16	L	31	3	4	3	3	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	52	0,25395	52,54	Tinggi
17	P	40	18	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	52	0,25395	52,54	Tinggi
18	P	33	14	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	52	0,25395	52,54	Tinggi
19	P	29	3	4	4	3	4	3	3	4	4	4	3	4	4	5	49	-0,23837	47,62	Rendah

20	L	33	13	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	50	-0,07427	49,26	Rendah
21	L	45	24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	52	0,25395	52,54	Tinggi
22	L	41	15	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	3		47	-0,56659	44,33	Rendah
23	L	44	18	5	5	5	5	4	3	5	5	4	5	5	5	5	61	1,73091	67,31	Tinggi
24	L	28	6	3	4	3	4	4	4	5	5	3	4	4	5	4	52	0,25395	52,54	Tinggi
25	L	42	>20	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	46	-0,73069	42,69	Rendah
26	L	38	16	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	47	-0,56659	44,33	Rendah
27	L	35	12	5	4	3	5	4	3	5	4	3	5	4	3	4	52	0,25395	52,54	Tinggi
28	L	40	19	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	31	-3,19229	18,08	Rendah
29	L	45	21	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	32	-3,02819	19,72	Rendah
30	P	35	10	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	65	2,38733	73,87	Tinggi
31	L	42	20	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	5	4	48	-0,40248	45,98	Rendah
32	L	41	20	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	57	1,07448	60,74	Tinggi
33	L	40	17	4	5	4	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	60	1,5668	65,67	Tinggi
34	P	38	15	4	4	3	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	51	0,08984	50,9	Tinggi
35	P	44	20	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	50	-0,07427	49,26	Rendah
36	L	37	16	4	4	3	3	3	4	5	4	5	3	4	4	3	49	-0,23837	47,62	Rendah
37	L	42	20	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	48	-0,40248	45,98	Rendah
38	L	43	21	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	48	-0,40248	45,98	Rendah
39	L	32	8	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56	0,91037	59,1	Tinggi
40	P	43	20	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	41	-1,55123	34,49	Rendah
41	L	38	16	4	4	4	3	3	4	4	5	4	4	4	4	4	51	0,08984	50,9	Tinggi
42	L	43	20	4	5	4	4	2	5	5	4	3	4	5	5	4	54	0,58216	55,82	Tinggi
43	L	30	10	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	50	-0,07427	49,26	Rendah
44	L	40	19	5	4	3	4	4	3	5	4	5	4	3	3	5	52	0,25395	52,54	Tinggi

45	L	33	11	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	61	1,73091	67,31	Tinggi
46	P	39	18	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	52	0,25395	52,54	Tinggi
47	P	30	9	3	4	2	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	46	-0,73069	42,69	Rendah
48	L	34	14	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	51	0,08984	50,9	Tinggi
49	P	30	10	4	4	4	4	2	5	4	5	4	3	4	4	5	52	0,25395	52,54	Tinggi
50	L	35	12	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	54	0,58216	55,82	Tinggi
51	L	47	25	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	4	3	4	47	-0,56659	44,33	Rendah
52	P	36	16	3	3	3	2	4	3	3	4	4	3	3	2	3	40	-1,71533	32,85	Rendah
53	P	35	15	3	3	2	4	4	4	4	4	2	3	3	4	3	43	-1,22301	37,77	Rendah
54	L	29	8	3	3	2	3	4	4	4	4	2	3	3	4	3	42	-1,38712	36,13	Rendah
55	P	33	12	2	3	4	3	4	3	4	3	2	3	4	4	4	43	-1,22301	37,77	Rendah
56	L	24	2	3	4	4	4	3	5	5	4	4	4	4	3	3	50	-0,07427	49,26	Rendah
57	L	28	5	3	5	4	5	4	4	5	5	4	3	3	4	5	54	0,58216	55,82	Tinggi
58	P	25	3	3	4	3	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	47	-0,56659	44,33	Rendah
59	P	27	3	4	4	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	52	0,25395	52,54	Tinggi
60	L	43	19	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	47	-0,56659	44,33	Rendah
61	L	46	17	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	52	0,25395	52,54	Tinggi
62	P	37	16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	52	0,25395	52,54	Tinggi
63	L	29	8	3	3	3	4	4	5	4	5	5	5	4	4	5	54	0,58216	55,82	Tinggi
64	P	38	14	4	4	4	5	3	4	5	4	4	5	5	5	5	57	1,07448	60,74	Tinggi
65	P	40	20	3	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	57	1,07448	60,74	Tinggi
66	L	29	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	3	51	0,08984	50,9	Tinggi
67	P	31	11	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	44	-1,05891	39,41	Rendah
68	L	30	10	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	52	0,25395	52,54	Tinggi
69	L	29	6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	52	0,25395	52,54	Tinggi

70	L	40	20	3	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	51	0,08984	50,9	Tinggi
71	L	28	5	4	4	3	3	4	5	4	3	5	5	5	4	5	54	0,58216	55,82	Tinggi
72	P	23	2	4	5	4	3	4	4	5	4	3	3	4	4	4	51	0,08984	50,9	Tinggi
73	L	48	20	3	4	5	5	4	3	4	4	5	4	4	3	5	53	0,41805	54,18	Tinggi
74	P	27	5	5	4	3	4	3	4	5	5	4	4	5	4	3	53	0,41805	54,18	Tinggi
75	L	28	2	5	4	5	5	5	4	4	4	3	4	4	3	3	53	0,41805	54,18	Tinggi
76	P	25	3	4	4	4	3	4	4	3	3	4	5	4	3	2	47	-0,56659	44,33	Rendah
77	P	28	4	3	3	4	5	5	4	4	4	3	4	5	4	4	52	0,25395	52,54	Tinggi
78	L	39	10	4	4	5	5	4	3	5	4	5	4	4	3	5	55	0,74627	57,46	Tinggi
79	L	40	20	4	4	4	5	5	4	3	4	5	3	4	4	5	54	0,58216	55,82	Tinggi
80	P	40	18	5	5	5	4	3	5	4	3	5	5	4	4	4	56	0,91037	59,1	Tinggi
81	P	24	2	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	59	1,40269	64,03	Tinggi
82	L	38	14	4	4	4	5	5	5	4	4	5	4	4	3	4	55	0,74627	57,46	Tinggi
83	P	43	20	5	4	5	5	5	4	4	5	3	5	5	3	4	57	1,07448	60,74	Tinggi
84	P	47	22	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	3	56	0,91037	59,1	Tinggi
85	L	47	19	4	3	4	5	5	5	4	4	5	4	4	3	4	54	0,58216	55,82	Tinggi
86	L	40	2	5	5	5	4	5	5	4	5	3	5	5	4	3	58	1,23859	62,39	Tinggi
87	P	24	2	5	4	5	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	57	1,07448	60,74	Tinggi
88	P	53	26	3	4	5	5	5	5	4	5	4	5	4	4	3	56	0,91037	59,1	Tinggi
89	P	37	10	4	3	4	4	3	4	5	5	4	4	5	4	4	53	0,41805	54,18	Tinggi
90	P	23	1	3	5	3	4	3	3	4	4	3	3	4	3	5	47	-0,56659	44,33	Rendah
91	P	50	17	3	4	3	4	4	4	5	4	5	3	4	4	4	51	0,08984	50,9	Tinggi
92	L	40	17	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	50	-0,07427	49,26	Rendah
93	P	45	26	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	48	-0,40248	45,98	Rendah
94	L	43	23	2	3	3	1	5	4	4	4	5	3	4	3	5	46	-0,73069	42,69	Rendah

95	L	43	17	4	4	5	5	4	3	5	4	4	4	5	3	4	54	0,58216	55,82	Tinggi
96	P	37	1	5	4	5	5	5	5	4	3	4	3	4	3	4	54	0,58216	55,82	Tinggi
97	L	36	9	3	2	4	3	3	2	4	1	5	3	2	3	2	37	-2,20765	27,92	Rendah
98	P	36	15	4	5	4	4	5	5	4	4	4	5	4	5	4	57	1,07448	60,74	Tinggi
99	P	41	3	4	5	5	5	4	5	4	5	5	3	4	5	3	57	1,07448	60,74	Tinggi
100	P	50	25	4	5	5	5	4	5	4	3	4	5	5	4	5	58	1,23859	62,39	Tinggi
101	P	44	19	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	48	-0,40248	45,98	Rendah
102	L	47	26	4	4	3	4	4	5	4	4	5	5	4	3	5	54	0,58216	55,82	Tinggi
103	L	34	10	2	5	3	1	4	2	5	2	3	4	1	4	2	38	-2,04355	29,56	Rendah
104	P	46	20	4	3	4	4	3	5	4	3	5	4	5	4	3	51	0,08984	50,9	Tinggi
105	L	43	12	4	3	3	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	46	-0,73069	42,69	Rendah
106	L	24	2	3	3	5	4	4	3	3	4	4	3	4	3	5	48	-0,40248	45,98	Rendah
107	P	35	10	4	3	3	4	4	3	4	3	4	4	3	5	4	48	-0,40248	45,98	Rendah
108	L	40	18	4	3	4	3	3	4	4	3	4	4	3	5	4	48	-0,40248	45,98	Rendah
109	P	43	20	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	48	-0,40248	45,98	Rendah
110	L	44	15	3	4	2	3	4	2	3	3	2	4	3	2	4	39	-1,87944	31,21	Rendah
111	P	33	10	4	4	3	5	4	5	3	3	4	4	3	5	4	51	0,08984	50,9	Tinggi
112	P	36	15	4	3	3	4	3	3	4	4	3	3	4	3	4	45	-0,8948	41,05	Rendah
113	L	41	12	4	3	3	4	2	4	4	5	4	3	4	3	3	46	-0,73069	42,69	Rendah
114	L	37	14	4	4	5	3	3	5	4	4	4	5	5	5	5	56	0,91037	59,1	Tinggi
115	L	29	5	3	4	5	4	2	4	3	4	5	2	4	3	4	47	-0,56659	44,33	Rendah
116	L	42	19	4	5	5	4	3	4	4	3	3	3	3	4	5	50	-0,07427	49,26	Rendah
117	L	31	9	5	3	3	5	3	4	5	5	5	3	5	3	4	53	0,41805	54,18	Tinggi
118	L	36	10	3	4	2	3	2	4	5	4	3	4	3	2	5	44	-1,05891	39,41	Rendah
119	L	42	20	4	5	5	4	3	5	5	3	4	4	3	4	5	54	0,58216	55,82	Tinggi

120	P	30	8	4	4	4	5	4	3	4	5	3	5	3	4	4	52	0,25395	52,54	Tinggi
121	L	28	5	4	5	3	4	3	3	3	5	4	3	5	4	5	51	0,08984	50,9	Tinggi
122	P	25	2	5	3	4	3	4	5	5	5	4	4	5	3	4	54	0,58216	55,82	Tinggi
123	L	29	5	5	4	3	3	4	5	5	4	3	4	3	4	5	52	0,25395	52,54	Tinggi
124	L	38	14	4	5	5	4	2	2	4	3	2	4	4	3	5	47	-0,56659	44,33	Rendah
125	P	41	17	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	5	4	51	0,08984	50,9	Tinggi
126	P	37	13	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	55	0,74627	57,46	Tinggi
127	P	31	8	5	5	5	5	3	3	4	5	5	5	5	5	5	60	1,5668	65,67	Tinggi
128	L	35	13	5	4	4	5	2	4	3	4	5	3	3	4	5	51	0,08984	50,9	Tinggi
129	P	33	10	4	5	2	3	4	3	4	5	4	4	4	3	3	48	-0,40248	45,98	Rendah
130	P	35	14	5	4	4	5	1	2	3	4	5	5	4	4	3	49	-0,23837	47,62	Rendah
131	P	37	15	5	3	4	5	4	2	3	3	4	5	2	5	5	50	-0,07427	49,26	Rendah
132	P	36	11	4	5	5	4	3	3	3	3	4	4	5	5	3	51	0,08984	50,9	Tinggi
133	L	28	4	4	3	4	4	3	3	3	5	5	5	5	5	5	54	0,58216	55,82	Tinggi
134	L	43	20	5	5	4	4	3	3	4	5	2	4	3	5	5	52	0,25395	52,54	Tinggi
135	P	37	11	3	3	5	5	3	4	2	4	5	5	4	3	5	51	0,08984	50,9	Tinggi
136	p	33	9	4	3	5	5	4	4	4	3	3	4	3	3	4	49	-0,23837	47,62	Rendah
137	p	40	12	4	3	4	3	2	3	4	5	4	3	4	5	5	49	-0,23837	47,62	Rendah

LAMPIRAN 8
DATA KASAR SKALA INTENSI KECURANGAN (*FRAUD*)

SUBJEK	JK	USIA	LAMA BEKERJA	ITEM									TOTAL	Z-SCORE	T-SCORE	KATEGORI
				1	2	3	4	5	6	7	8	9				
1	L	47	26	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	0,99322	59,93	Tinggi
2	L	34	14	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	0,99322	59,93	Tinggi
3	L	30	10	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	0,99322	59,93	Tinggi
4	P	25	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	0,99322	59,93	Tinggi
5	L	48	20	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	0,99322	59,93	Tinggi
6	L	34	15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	-0,50207	44,98	Rendah
7	L	33	15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	-0,50207	44,98	Rendah
8	P	38	15	3	5	5	3	5	5	5	5	3	39	-0,00364	49,96	Rendah
9	P	28	6	5	5	5	5	5	4	4	5	5	43	0,66093	56,61	Tinggi
10	P	30	6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	-0,50207	44,98	Rendah
11	P	33	11	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	0,99322	59,93	Tinggi
12	P	32	8	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	0,99322	59,93	Tinggi
13	L	46	26	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	-0,50207	44,98	Rendah
14	P	28	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	0,99322	59,93	Tinggi
15	L	30	10	3	3	2	4	3	4	4	4	4	31	-1,33278	36,67	Rendah
16	L	31	3	5	5	4	5	5	4	3	4	5	40	0,1625	51,63	Tinggi
17	P	40	18	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	0,99322	59,93	Tinggi
18	P	33	14	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	0,99322	59,93	Tinggi
19	P	29	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	0,99322	59,93	Tinggi

20	L	33	13	5	4	5	5	5	5	5	5	5	44	0,82707	58,27	Tinggi
21	L	45	24	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	0,99322	59,93	Tinggi
22	L	41	15	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	0,99322	59,93	Tinggi
23	L	44	18	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	0,99322	59,93	Tinggi
24	L	28	6	5	5	5	5	5	5	5	4	5	44	0,82707	58,27	Tinggi
25	L	42	>20	5	4	5	4	5	4	5	4	5	41	0,32865	53,29	Tinggi
26	L	38	16	4	5	4	4	5	4	4	5	3	38	-0,16978	48,3	Rendah
27	L	35	12	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	0,99322	59,93	Tinggi
28	L	40	19	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	0,99322	59,93	Tinggi
29	L	45	21	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	0,99322	59,93	Tinggi
30	P	35	10	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	0,99322	59,93	Tinggi
31	-	42	20	5	5	5	5	4	5	5	4	4	42	0,49479	54,95	Tinggi
32	L	41	20	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	0,99322	59,93	Tinggi
33	L	40	17	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	0,99322	59,93	Tinggi
34	P	38	15	4	4	4	4	5	4	5	4	5	39	-0,00364	49,96	Rendah
35	P	44	20	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	0,99322	59,93	Tinggi
36	L	37	16	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	0,99322	59,93	Tinggi
37	L	42	20	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	0,99322	59,93	Tinggi
38	L	43	21	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	0,99322	59,93	Tinggi
39	L	32	8	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	0,99322	59,93	Tinggi
40	P	43	20	4	4	4	4	3	5	4	4	3	35	-0,66821	43,32	Rendah
41	L	38	16	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	0,99322	59,93	Tinggi
42	L	43	20	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	0,99322	59,93	Tinggi
43	L	30	10	5	4	4	5	5	4	5	5	5	42	0,49479	54,95	Tinggi
44	L	40	19	4	4	4	4	4	4	4	4	5	37	-0,33592	46,64	Rendah

45	L	33	11	5	5	5	4	5	5	5	5	5	44	0,82707	58,27	Tinggi
46	P	39	18	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	-0,50207	44,98	Rendah
47	P	30	9	4	4	4	3	4	3	3	2	5	32	-1,16664	38,33	Rendah
48	L	34	14	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	-0,50207	44,98	Rendah
49	P	30	10	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	0,99322	59,93	Tinggi
50	L	35	12	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	-1,99735	30,03	Rendah
51	L	47	25	4	5	5	5	5	5	5	5	5	44	0,82707	58,27	Tinggi
52	P	36	16	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	0,99322	59,93	Tinggi
53	P	35	15	4	4	4	4	4	4	3	4	3	34	-0,83435	41,66	Rendah
54	L	29	8	4	4	4	4	4	4	4	4	1	33	-1,00049	40	Rendah
55	P	33	12	3	4	4	4	4	4	4	4	1	32	-1,16664	38,33	Rendah
56	L	24	2	4	4	4	5	3	3	1	4	1	29	-1,66506	33,35	Rendah
57	L	28	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	-0,50207	44,98	Rendah
58	P	25	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	-0,50207	44,98	Rendah
59	P	27	3	5	4	5	5	5	5	5	5	5	44	0,82707	58,27	Tinggi
60	L	43	19	4	5	5	5	5	5	5	5	5	44	0,82707	58,27	Tinggi
61	L	46	17	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	0,99322	59,93	Tinggi
62	P	37	16	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	0,99322	59,93	Tinggi
63	L	29	8	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	0,99322	59,93	Tinggi
64	P	38	14	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	0,99322	59,93	Tinggi
65	P	40	20	5	4	5	4	4	4	4	4	5	39	-0,00364	49,96	Rendah
66	L	29	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	0,99322	59,93	Tinggi
67	P	31	11	4	4	4	5	5	5	5	5	5	42	0,49479	54,95	Tinggi
68	L	30	10	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	0,99322	59,93	Tinggi
69	L	29	6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	0,99322	59,93	Tinggi

70	L	40	20	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	0,99322	59,93	Tinggi
71	L	28	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	0,99322	59,93	Tinggi
72	P	23	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	0,99322	59,93	Tinggi
73	L	48	20	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	0,99322	59,93	Tinggi
74	P	27	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	0,99322	59,93	Tinggi
75	L	28	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	0,99322	59,93	Tinggi
76	P	25	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	-0,50207	44,98	Rendah
77	P	28	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	0,99322	59,93	Tinggi
78	L	39	10	5	5	5	5	5	5	5	5	3	43	0,66093	56,61	Tinggi
79	L	40	20	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	0,99322	59,93	Tinggi
80	P	40	18	3	5	5	5	5	5	5	5	1	39	-0,00364	49,96	Rendah
81	P	24	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	0,99322	59,93	Tinggi
82	L	38	14	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	0,99322	59,93	Tinggi
83	P	43	20	5	5	5	5	5	5	5	4	2	41	0,32865	53,29	Tinggi
84	P	47	22	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	0,99322	59,93	Tinggi
85	L	47	19	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	-0,50207	44,98	Rendah
86	L	40	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	0,99322	59,93	Tinggi
87	P	24	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	0,99322	59,93	Tinggi
88	P	53	26	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	0,99322	59,93	Tinggi
89	P	37	10	3	3	4	5	5	4	4	5	1	34	-0,83435	41,66	Rendah
90	P	23	1	3	2	4	3	3	4	3	2	2	26	-2,16349	28,37	Rendah
91	P	50	17	4	4	4	4	4	5	4	4	5	38	-0,16978	48,3	Rendah
92	L	40	17	4	4	4	5	5	4	4	4	5	39	-0,00364	49,96	Rendah
93	P	45	26	3	4	2	2	3	4	2	4	4	28	-1,83121	31,69	Rendah
94	L	43	23	4	4	3	3	4	5	3	3	4	33	-1,00049	40	Rendah

95	L	43	17	3	4	3	3	3	4	4	2	3	29	-1,66506	33,35	Rendah
96	P	37	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	0,99322	59,93	Tinggi
97	L	36	9	3	4	5	4	5	3	2	4	2	32	-1,16664	38,33	Rendah
98	P	36	15	4	5	4	5	4	4	4	5	5	40	0,1625	51,63	Tinggi
99	P	41	3	4	5	4	5	5	5	4	4	2	38	-0,16978	48,3	Rendah
100	P	50	25	4	4	5	5	4	4	5	4	5	40	0,1625	51,63	Tinggi
101	P	44	19	4	4	3	3	4	4	4	4	4	34	-0,83435	41,66	Rendah
102	L	47	26	3	3	2	2	3	3	2	2	3	23	-2,66192	23,38	Rendah
103	L	34	10	4	4	4	4	4	4	3	5	2	34	-0,83435	41,66	Rendah
104	P	46	20	5	5	5	5	5	5	5	5	3	43	0,66093	56,61	Tinggi
105	L	43	12	4	4	3	4	5	3	4	4	4	35	-0,66821	43,32	Rendah
106	L	24	2	5	5	5	5	5	3	3	4	3	38	-0,16978	48,3	Rendah
107	P	35	10	4	3	2	4	2	4	3	2	3	27	-1,99735	30,03	Rendah
108	L	40	18	3	4	4	4	5	4	3	3	2	32	-1,16664	38,33	Rendah
109	P	43	20	3	4	4	3	3	1	4	3	4	29	-1,66506	33,35	Rendah
110	L	44	15	4	2	4	3	3	4	3	4	3	30	-1,49892	35,01	Rendah
111	P	33	10	4	3	2	4	3	2	4	2	4	28	-1,83121	31,69	Rendah
112	P	36	15	5	5	5	3	4	2	2	4	3	33	-1,00049	40	Rendah
113	L	41	12	4	2	4	3	4	2	3	4	4	30	-1,49892	35,01	Rendah
114	L	37	14	4	4	4	5	3	4	4	3	5	36	-0,50207	44,98	Rendah
115	L	29	5	3	3	4	4	4	4	4	4	5	35	-0,66821	43,32	Rendah
116	L	42	19	4	4	3	4	5	3	5	2	4	34	-0,83435	41,66	Rendah
117	L	31	9	4	4	5	4	4	4	3	3	2	33	-1,00049	40	Rendah
118	L	36	10	4	4	5	4	3	4	5	2	2	33	-1,00049	40	Rendah
119	L	42	20	4	4	5	3	4	5	1	3	2	31	-1,33278	36,67	Rendah

120	P	30	8	3	4	5	4	4	5	3	4	3	35	-0,66821	43,32	Rendah
121	L	28	5	4	4	5	5	5	4	5	5	3	40	0,1625	51,63	Tinggi
122	P	25	2	4	4	4	3	4	5	4	3	2	33	-1,00049	40	Rendah
123	L	29	5	4	4	4	3	3	5	5	4	3	35	-0,66821	43,32	Rendah
124	L	38	14	3	2	2	3	2	4	5	5	4	30	-1,49892	35,01	Rendah
125	P	41	17	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	-0,50207	44,98	Rendah
126	P	37	13	4	4	4	4	4	4	4	5	5	38	-0,16978	48,3	Rendah
127	P	31	8	5	5	5	5	3	3	3	4	5	38	-0,16978	48,3	Rendah
128	L	35	13	5	5	5	5	3	5	5	4	2	39	-0,00364	49,96	Rendah
129	P	33	10	3	4	3	5	4	3	5	5	2	34	-0,83435	41,66	Rendah
130	P	35	14	3	3	4	5	5	4	3	2	1	30	-1,49892	35,01	Rendah
131	P	37	15	4	4	5	3	4	5	4	5	3	37	-0,33592	46,64	Rendah
132	P	36	11	3	3	4	4	5	3	3	3	2	30	-1,49892	35,01	Rendah
133	L	28	4	5	5	5	4	4	1	4	3	1	32	-1,16664	38,33	Rendah
134	L	43	20	4	5	3	3	4	3	1	3	1	27	-1,99735	30,03	Rendah
135	P	37	11	5	5	5	3	5	2	2	5	1	33	-1,00049	40	Rendah
136	p	33	9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	-0,50207	44,98	Rendah
137	p	40	12	4	5	4	3	3	4	3	3	2	31	-1,33278	36,67	Rendah